

Mobilité
européenne
et
retour
à l'emploi

ÉTUDE
D'IMPACT

2014

SOMMAIRE

SYNTHESE	4
En Français.....	4
En Anglais.....	13
1. INTRODUCTION	21
2. METHODOLOGIE	23
2.1 Constitution des échantillons	23
2.2 Les questionnaires	26
2.3 L'analyse statistique	26
2.4 Les biographies	27
2.5 Les monographies.....	27
3. LES ACTEURS EN JEU	29
3.1 Quelques définitions.....	29
3.2 Les opérateurs de mobilité	29
3.3 Les structures relais de la mobilité internationale	30
3.3.1 Le rôle des Conseils Régionaux	30
3.3.2 Pôle Emploi International : un interlocuteur dédié à la mobilité internationale des demandeurs d'emploi.....	31
3.3.3 Les structures d'insertion professionnelle.....	31
3.3.4 En Europe : les organismes intermédiaires	31
3.3.5 Hors Europe : Les entreprises et administrations.....	32
3.4 Parcours de mobilité : du projet à la réalisation	32
3.4.1 S'informer sur la mobilité internationale : Les parcours possibles du demandeur d'emploi.....	32
3.4.2 Les outils de communication	33
3.4.3 La sélection des stagiaires	34
3.4.4 La préparation au départ et au retour : partie intégrante du parcours de mobilité	34
4. PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI	36
4.1 Données sociodémographiques	36
4.2 Le parcours professionnel.....	39
4.3 La mobilité.....	41
4.4 Conclusion : Typologies des demandeurs d'emploi.....	46
5. IMPACT DE LA MOBILITE SUR LES BENEFICIAIRES	49
5.1 Insertion et/ou réinsertion plus rapide.....	54
5.2 Insertion ou réinsertion plus qualitative	58
5.2.1 Emploi.....	58
5.2.2 Reprise d'études, de formation, stages.....	61
6. LE COUT DE L'ORGANISATION ET DE LA REALISATION DES PERIODES DE MOBILITE TRANSNATIONALE	63



6.1	Le coût d'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas d'une expérience de mobilité ou le demandeur d'emploi bénéficiant du dispositif de droit commun	63
6.2	Les données financières du coût de la mobilité pour un demandeur d'emploi	65
6.3	Synthèse et conclusion	73
7.	CONCLUSION	77
8.	ANNEXES	80
8.1	Méthodologie	80
8.1.1	Constitution des échantillons	80
8.1.2	Les questionnaires	81
8.1.3	L'analyse statistique	82
8.1.4	Les biographies	83
8.1.5	Les monographies.....	87
8.1.6	Hypothèse 3 : les coûts de la mobilité.....	88
8.2	Lexique	108
8.3	Bibliographie	109



Synthèse

En Français

L'éducation et la formation ont un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des politiques de l'Union européenne pour la croissance et l'emploi. Le cadre stratégique « Europe 2020 » vise une « croissance intelligente, durable et inclusive ». Il souligne la nécessité de doter les citoyens des qualifications et compétences dont l'économie et la société européenne ont besoin pour rester compétitives et innovantes, tout en contribuant à la promotion de la cohésion et de l'inclusion sociale.

Avec l'objectif d'un taux d'emploi d'au moins 75% des hommes et des femmes de 20 à 64 ans d'ici 2020, la Commission européenne fait de l'employabilité une priorité. Elle recommande notamment aux Etats de réformer les systèmes d'éducation et de formation et finance, à travers le programme Education et Formation Tout au Long de la Vie (EFTLV), des mobilités d'études ou de stages dans un autre pays d'Europe.

L'agence Europe Education Formation France (2E2F) a été désignée par les autorités nationales pour gérer et promouvoir le programme EFTLV. Elle est organisée autour de deux départements : un département consacré à la gestion des programmes européens et un département dédié à la promotion de ces programmes. C'est dans cette perspective que l'agence est amenée à produire de la connaissance sur les résultats et les impacts des projets financés.

En 2011, l'Agence a lancé une étude d'impact de la mobilité transnationale des demandeurs d'emploi¹ sur leur insertion professionnelle. Il s'agit de la première enquête longitudinale sur la mobilité internationale appliquée à ce public, tout âge, tout programme de mobilité et tout niveau de formation confondus.

Un comité de pilotage a été constitué, lequel regroupe les principaux acteurs nationaux en matière de politique de l'emploi : La Délégation Générale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (DGEFP), Pôle Emploi, le Conseil National des Missions Locales (CNML), le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), l'Association des Régions de France (ARF), le Conseil Régional Ile-de-France, la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire (DGESCO) du ministère de l'Education Nationale, l'Office Franco-Allemand pour la Jeunesse (OFAJ), l'Office Franco-Québécois pour la Jeunesse (OFQJ), l'Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire.

L'étude a été confiée à la société Kaléido'Scop : <http://www.kaleido-scop.eu>.

Les objectifs de l'enquête sont de :

1. mesurer et comparer le taux de retour à l'emploi sur un échantillon test et un échantillon témoin de demandeurs d'emploi
2. mesurer et comparer la qualité du retour à l'emploi sur un échantillon test et un échantillon témoin de demandeurs d'emploi
3. étudier le lien entre réalisation effective d'une période structurée de mobilité transnationale et la situation d'emploi

¹ Période de l'étude : juin 2011 à décembre 2013



Pour réaliser ces objectifs, trois hypothèses sont à tester :

1. La mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus rapide des demandeurs d'emploi.
2. La mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi.
3. Le coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale est inférieur au coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun.

Dans une volonté de mener une étude scientifique, deux échantillons sont comparés.

Les critères communs des deux échantillons concernent les demandeurs d'emploi :

- déclarés en situation de recherche active d'emploi,
- sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois,
- inscrits formellement dans une démarche de mobilité transnationale.

L'échantillon test est composé de personnes réalisant effectivement une période de mobilité transnationale structurée et **l'échantillon témoin** de personnes n'ayant pu réaliser la période de mobilité transnationale prévue.

Profil des demandeurs d'emploi

L'enquête comprend 400 demandeurs d'emploi (255 dans l'échantillon test et 155 dans l'échantillon témoin). Il est important de noter que les demandeurs d'emploi de l'étude sont tous inscrits dans une démarche de mobilité. A ce jour, il n'y a pas d'études, de résultats, donc de statistiques concernant cette population spécifique.

Les partenaires de l'enquête

Régions	Partenaires ²
Alsace	PEI Alsace, Itinéraire International
Aquitaine	Mission Locale Agen, ADAST, AFEC Europe, Infa
Centre	AFEC EUROPE
Auvergne	CR Auvergne ; PEI, Mission locale Jeune Loire, AFORMAC, PIJ Haute-Loire
Basse-Normandie	PEI Hérouville
Bretagne	JTM
Champagne-Ardenne	CR Champagne-Ardenne, APRECA
Franche-Comté	CRIJ Franche-Comté
Haute-Normandie	PEI Haute-Normandie
Ile de France	IERF, OFQJ SAINT-DENIS, Mission Locale Le Perreux, APRECA, Interéchanges, Itinéraire International, CEI 4 vents, Maison de l'Europe des Yvelines
Languedoc-Roussillon	PEI Montpellier, AIGLES, Itinéraire International

² Zones d'implantation des structures :

- Itinéraire Int. Ile-de-France, Alsace, Lorraine, Rhône-Alpes, PACA, Pays de la Loire
- OFQJ : Ile-De-France, Franche Comté, Limousin, Guadeloupe, Basse- Normandie
- Inter Echanges : Ile-De-France, Rhône-Alpes (Vénissieux)
- APRECA : Ile-De-France, Champagne- Ardennes, Bourgogne
- AIGLES : Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Ile-de-France, Picardie
- AFEC : Centre, PACA, Aquitaine, Ile-De-France



Limousin	AFORMAC
Lorraine	PEI Lorraine, GRETA Lorraine
Nord Pas de Calais	ADICE, CEMEA, Mission Locale Douaisis
PACA	PEI MARSEILLE, Itinéraire International, Eurocircle
Poitou Charente	Maison de l'Europe
Rhône-Alpes	Itinéraire International

Tableau 1 : les partenaires de l'enquête

Les structures partenaires de l'étude sont issues de la quasi-totalité des régions de France. Les demandeurs d'emploi représentés dans l'enquête proviennent principalement de régions ayant un taux de chômage élevé (supérieur ou égal à 9,1 %).

Les deux échantillons comptent une majorité de femmes. Cette majorité est moindre dans la population des demandeurs d'emploi qui ne partent pas. Dans les deux échantillons, test et témoin, les 15-35 ans représentent respectivement 89,80% et 87,50% des demandeurs d'emploi. Ils sont principalement célibataires et touchent des allocations chômage.

Les deux échantillons se distinguent notamment sur le niveau du diplôme : le nombre de bac+5 est inférieur chez les demandeurs d'emploi qui partent.

Trois profils de demandeurs d'emplois intéressés par la mobilité internationale se distinguent en fonction de leur tranche d'âge, notamment par les parcours professionnels et les motivations pour partir à l'étranger. Ces trois profils se retrouvent dans les deux échantillons.

Le découpage par tranche d'âge réalisé dans le cadre de l'enquête rejoint des caractéristiques spécifiques du marché du travail en France. A titre indicatif, selon l'INSEE³, au 2ème trimestre 2013, le chômage progresse davantage pour les 15-24 ans (1,5 points sur un an) contre respectivement 0,6 et 0,7 points en un an pour les 25-49 ans et pour les plus de 50 ans⁴ en 2012. En 2013, le taux de chômage des 15-24 ans stagne à 24,5 % sur les trimestres 2 et 3.

1. Les moins de 35 ans : Parmi cette population, on distingue différentes approches en fonction des niveaux de diplômes.

« **Les opportunistes** » : il s'agit des plus diplômés. Ils font preuve d'une bonne connaissance des différents programmes qui leurs sont accessibles et qualifient les programmes de mobilité comme une expérience de vie.

« **Les hésitants** » : souvent sans diplôme et jusqu'à Bac +2, « les hésitants » sont en train de se réorienter, de construire un projet professionnel, de grandir. L'expérience de mobilité, qui constitue à la fois une expérience d'autonomie et un moyen de tester des métiers, représente un tremplin.

« **Les déterminés** » : Ce sont ceux qui vont chercher des compétences spécifiques ou une expérience dans un but précis. Ils sont titulaires d'une formation en adéquation avec le projet de mobilité. Le projet professionnel est clairement défini. Le cas échéant, ils envisagent de se former à la suite du programme.

³ Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) - 2e trimestre 2013

⁴ Source : INSEE enquête emploi n° 203 - 5 septembre 2013.



2. Les 36-49 ans : tranche intermédiaire

« **Les oubliés** » : La tranche d'âge intermédiaire est moins représentée dans les biographies et dans les échantillons. Elle se distingue surtout des deux autres groupes par le sentiment d'être une tranche d'âge exclue des programmes de mobilité internationale.

3. Les plus de 50 ans :

« **Les seniors** » : Les plus de 50 ans sont déterminés. Ils ont besoin d'une compétence spécifique (souvent l'anglais) pour accéder au poste visé. A travers la mobilité internationale, ils ont la volonté d'actualiser leurs compétences pour rester compétitifs par rapport aux jeunes générations, et de prouver leur dynamisme aux employeurs. Les avantages sociaux (droits aux allocations chômage, cotisations retraite) peuvent déterminer le type de mobilité choisie.

La répartition des demandeurs d'emploi selon ces trois profils est inégalement répartie : 89% de chaque échantillon est composée de demandeurs d'emploi de 35 ans et moins.

Afin de répondre aux deux premières hypothèses de l'étude⁵, l'analyse des trois questionnaires porte principalement, par échantillon, sur cette tranche d'âge. De plus, l'analyse prend en compte le diplôme des demandeurs d'emploi en comparant, dans chaque échantillon, les bac +2 et moins et les Bac+ 3 et plus.

L'impact de la mobilité

Dans cette partie, nous avons analysé les données afin de répondre à deux hypothèses :

- La mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle plus rapide des demandeurs d'emploi,
- La mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi.

Concernant l'échantillon test, nous pouvons souligner un certain nombre de points significatifs :

- Les programmes de mobilité utilisés sont majoritairement des stages professionnels (Leonardo et Eurodyssée). Les « axes de progressions » sur le marché de l'emploi (comme effet de la mobilité) ne sont pas envisagés de la même façon par l'ensemble des bénéficiaires.

⁵ Hypothèses : La mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus rapide des demandeurs d'emploi et la mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi



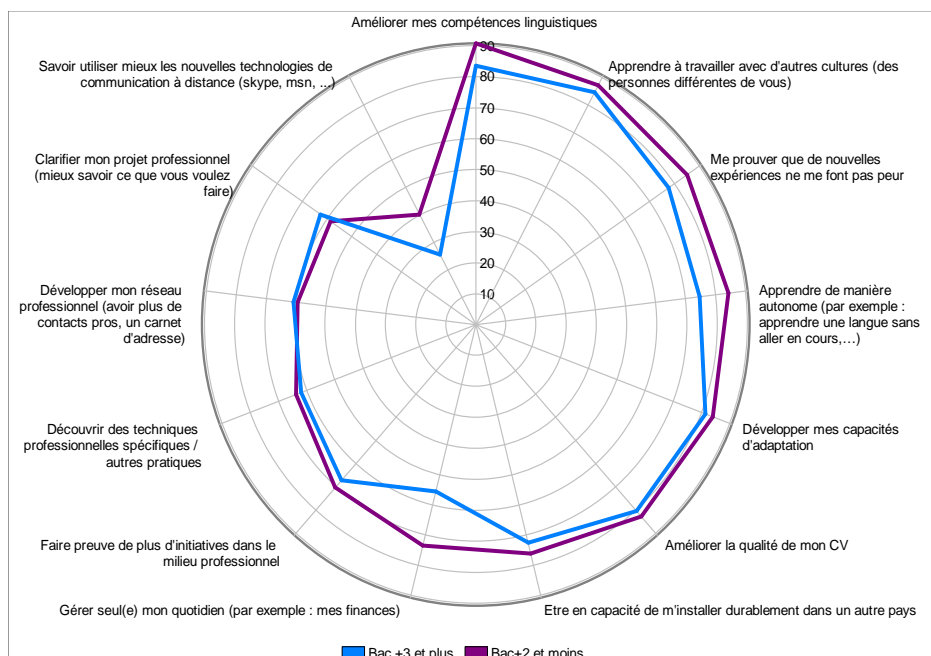


Figure 1 : Ce séjour vous a permis de... par diplôme pour l'échantillon test

Les Bac+3 et plus utilisent davantage cette mobilité comme un outil permettant de clarifier un projet professionnel alors que les Bac+2 et moins l'envisagent comme un pas de plus vers l'autonomie (« Gérer seul mon quotidien »). On note que cette dernière préoccupation est moins significative chez les Bac+3 qui ont d'ores et déjà acquis cette autonomie au moment du départ.

Insertion ou réinsertion plus rapide

Au cours du suivi des situations professionnelles des demandeurs, nous remarquons une baisse des demandeurs d'emploi au profit de l'emploi, de la reprise d'études ou de nouvelle mobilité. A 6 mois, 62% des participants à l'étude ne sont plus demandeurs d'emploi quelques soit l'échantillon.

Néanmoins, il est important de noter qu'en 6 mois, le taux de variation⁶ de sortie positive⁷ pour l'échantillon test est de 87,78% contre 43,20% pour l'échantillon témoin. Pour l'échantillon test, en 6 mois, le taux de sortie positive est passé de 33,16% à 62,28%.

Rappel sur les questionnaires :

Le questionnaire 2 a été administré une semaine après le retour de mobilité pour l'échantillon test et 3 mois après le premier questionnaire pour l'échantillon témoin.

Les questionnaires 3 et 4 ont été administrés, respectivement 3 mois et 6 mois après le deuxième questionnaire pour les deux échantillons.

⁶ Taux de variation (temps1-temps0)/temps0. Un taux de variation (ou de croissance) exprime la variation d'un phénomène entre deux dates en pourcentage

⁷ Sortie positive : emploi, reprise de formation ou nouvelle mobilité

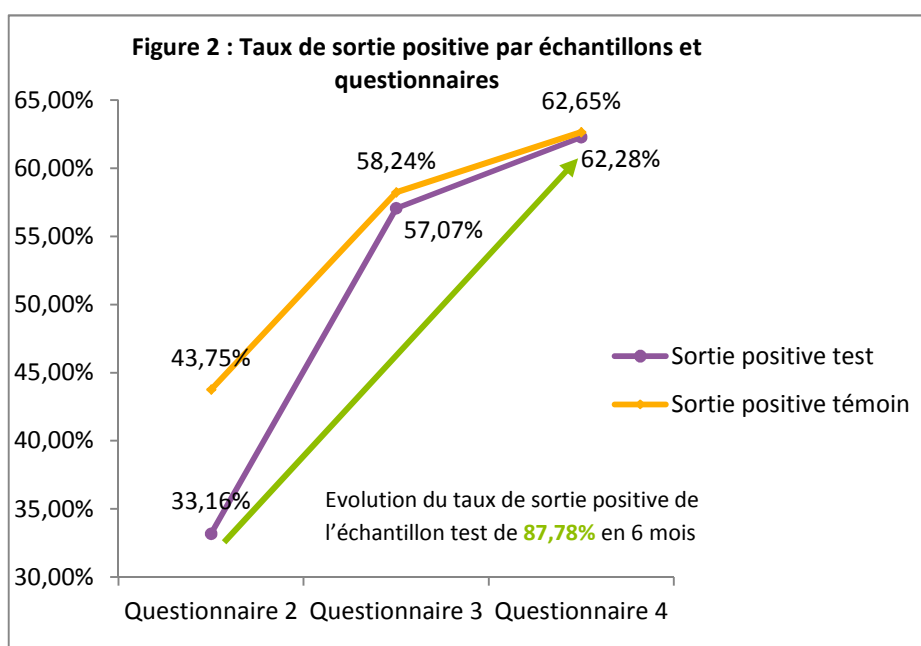


Figure 2 : Taux de sortie positive par échantillons et questionnaires

A partir de la figure 2, nous pouvons voir qu'il y a un cap à 3 mois (questionnaire 3), le taux de sortie positive de l'échantillon test rattrape celui de l'échantillon témoin. Sur cette période le taux de variation de l'échantillon test est de 72,07% contre 33,12%.

Cette accélération – progression du taux de sortie positive pour l'échantillon test – révèle l'effet levier de la mobilité. La mobilité apparaît comme un tremplin permettant plus rapidement qu'à l'ordinaire de trouver un emploi, reprendre des études, de repartir en mobilité.

Il s'avère qu'en matière de retour à l'emploi, la mobilité internationale est plus favorable aux Bac + 3 et + qu'au Bac + 2 et moins qui vont davantage s'orienter vers la reprise d'étude, issue positive mais reculant de fait, la date du retour à l'emploi.

L'accès à l'emploi pour les jeunes est un phénomène complexe. Le CEREQ, qui a observé les 7 premières années de la vie active d'une cohorte de la génération 2004, montre des phénomènes de retour en formation dans les premières années de la vie active. Cette enquête prouve également l'atout que représente le diplôme pour l'insertion professionnelle. Dans notre enquête ces récurrences se confirment parmi les moins de 35 ans qui ont réalisé une mobilité internationale. La mobilité sécurise les parcours en favorisant une issue positive (emploi ou reprise d'étude) dans les 6 mois après le retour.

S'il n'y a pas de différence significative en terme de sortie positive entre les deux échantillons, dans le temps, il est important de noter que les 3 premiers mois après le retour de mobilité sont importants (groupe test) car :

- le nombre de personnes ayant trouvé un emploi a augmenté de 61,5%
- le nombre de Bac +2 et moins ayant repris leurs études, une formation a augmenté de 47%
- le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 40%.

Insertion ou réinsertion plus qualitative

Au vu de ces résultats, nous constatons que la mobilité bénéficie davantage de reconnaissance sur le marché du travail pour les diplômés du supérieur que pour les bac+2 et moins.

Les statistiques montrent une disparité salariale en fonction du diplôme et du type de contrat selon que les personnes aient ou non réalisé leur projet de mobilité. La mobilité internationale a un impact sur le type de contrat et la reconnaissance salariale en fonction du diplôme, reconnaissance davantage favorable aux titulaires d'un bac + 3 et plus.

La mobilité a généré une envie de reprendre des études, une formation. Elle a été un déclencheur. Une des principales différences concerne l'affirmation « Pour me prouver que je peux aller plus loin dans mon cursus d'études » qui obtient un score bien plus important chez ceux partis que les autres.

Comparaison des coûts

L'hypothèse était que le coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale était inférieur au coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun⁸.

Ce coût d'accompagnement d'un demandeur d'emploi de droit commun a été estimé de plusieurs façons. Il n'y a effectivement pas une seule manière de raisonner mais bien plusieurs et plus précisément trois nous semblant pertinentes.

Les trois hypothèses retenues sont les suivantes :

1. **Budget alloué au placement dans un emploi** des demandeurs d'emploi divisé par les effectifs de pôle emploi correspondants : coût moyen estimé par semaine et par demandeur d'emploi compris entre 23 et 30€ (appelée hypothèse 3).
2. **Coût de placement durable** d'un demandeur d'emploi par pôle emploi : coût moyen estimé par semaine et par demandeur d'emploi à 631€ (appelée hypothèse 4).
3. **Coût de fonctionnement** des agents de pôle emploi **dédiés uniquement à l'accompagnement et au placement** des demandeurs d'emploi divisé par le nombre estimé de demandeurs d'emploi sur la même année : coût moyen estimé par semaine et par demandeur d'emploi à 32€ (appelée hypothèse 5).

A partir de ces hypothèses, nous avons créé un modèle de calcul d'estimation du coût de la période de chômage pour un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun.

Par exemple, un demandeur d'emploi de droit commun coûte de 276€ à 7 572€ selon l'hypothèse de coût retenue. Un demandeur d'emploi de droit commun qui connaît une sortie positive du chômage au bout de 14 mois a un coût allant de 1 288€ à 35 336€ selon l'hypothèse de départ.

Le coût de l'organisation et de la réalisation d'une période de mobilité pour un demandeur d'emploi correspond au coût que nous appellerons coût de la mobilité à savoir :

- Le montant total des subventions perçues
- Les frais de gestion liés aux salaires du personnel dédié

⁸ Définition du coût d'accompagnement d'un demandeur d'emploi de droit commun : c'est le coût d'un demandeur d'emploi à partir du moment où il s'inscrit, et donc se déclare officiellement, comme étant un actif inoccupé en recherche active d'un emploi jusqu'au moment où il connaît une sortie positive du chômage. Il doit donc être inscrit et reconnu par Pôle Emploi.

- Les frais de gestion liés aux frais de fonctionnement des locaux utilisés, du matériel utilisé, etc.
- Les frais engagés par le demandeur d'emploi lui-même sans lesquels la mobilité ne pourrait pas avoir lieu dans la majorité des cas.

Pour estimer le coût de la mobilité pour un demandeur d'emploi, nous nous sommes basés sur les données financières fournies par les partenaires de l'enquête interviewés spécifiquement sur ce point. Neuf partenaires ayant des profils différents (Conseil Régional, Mission Locale, DRA/Pôle Emploi, Organisme de formation ou encore Association spécialisée en mobilité) nous ont fourni leurs données financières.

Une fois donc toutes ces données financières traitées, nous avons pu estimer que le coût moyen d'une expérience de mobilité d'une durée d'une semaine est de 569,87€. Mais ceci n'est bien que le coût de la mobilité d'un demandeur d'emploi et non pas le coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité.

Afin d'avoir une comparaison solide, il faut estimer le coût total du demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité jusqu'à sa sortie du chômage. Il faut alors ajouter au coût moyen de la mobilité à celui de sa période de chômage. Pour cela, il faut prendre en compte les coûts en droit commun estimés précédemment au vu des différentes hypothèses élaborées. Il vient alors par exemple que le coût total estimé d'un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité d'une semaine et qui connaît une sortie positive du chômage au bout de 3 mois à un coût variant de 882,87€ à 7 510,87€. Ou encore, avec une sortie positive du chômage au bout de 14 mois, ce coût varie de 1 834,87€ à 35 274,87€.

	Ecart entre DE bénéficiant d'une expérience de mobilité d'1 semaine et un DE n'en bénéficiant pas
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette basse de 23€)	546,87 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette haute de 30€)	539,87 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 4 de coût pour un DE (631€)	- 61,13 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 5 de coût pour un DE (32€)	537,87 €

Tableau 2 : Ecart de coût entre 1 demandeur d'emploi bénéficiant de 9 semaines de mobilité et 1 demandeur d'emploi ne bénéficiant pas d'expérience de mobilité quel que soit la durée du chômage

Au vu de tous ces résultats, on peut estimer que le coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité n'est pas inférieur au coût d'un demandeur d'emploi de droit commun.

Conclusion

L'impact de la mobilité que nous avons ainsi pu mesurer, nous semble intéressant dans les nuances apportées aux hypothèses de départ et dans leur mise en relation avec d'autres facteurs déterminants pour la trajectoire des personnes, notamment le niveau de formation. Ainsi, trois résultats de l'étude nous semblent assez significatifs pour être rappelés en conclusion.

Au regard des résultats obtenus, il apparaît que la mobilité est un outil bénéfique dans le parcours des demandeurs d'emploi, même si le contexte de chômage élevé rend difficile la lisibilité de cet impact positif.

Compte tenu des effets positifs de la mobilité mis en évidence dans l'étude – comme l'effet accélérateur de retour à l'emploi, le niveau de salaire plus élevé des bénéficiaires Bac+3 et plus ou encore la capacité à se dépasser et tenter des expériences inédites pour les bac+2 et moins – les dispositifs de mobilité pour les demandeurs d'emploi peuvent être appréhendés comme des leviers intéressants par les politiques publiques de l'emploi.

En effet, même si le coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité n'est pas inférieur au coût d'un demandeur d'emploi de droit commun, cette expérience de mobilité est un vrai plus faisant la différence lors des entretiens d'embauche pour les plus diplômés, et elle constitue un tremplin véritable pour les moins diplômés pour un retour à la formation. De fait, plus que jamais, l'articulation entre dispositifs éducatifs et d'insertion professionnelle apparaît nécessaire pour un accompagnement cohérent de ce public, qui alternativement dans des périodes très courtes passe d'un statut de demandeur d'emploi, de personne en formation, de personne sur le marché du travail.

Enfin, cette étude invite à poursuivre plusieurs réflexions. En particulier sur les moyens d'améliorer l'impact de la mobilité en matière d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail des bac+2 ou moins ou encore sur l'amélioration de l'accessibilité des programmes de mobilité existants pour le public 36-49 ans.

En Anglais

Education and training play a leading role in implementing EU policies for growth and employment. The strategic framework “Europe 2020” has been set to promote “a smart, sustainable and inclusive growth” and underlines the need to equip citizens with the qualifications and skills the European economy and society need to keep up with competitiveness and innovation, while helping to advance cohesion and social inclusion.

By targeting an employment rate of at least 75% for men and women aged 20-64 by 2020, the European Commission has set employability as a priority. Notably it has recommended that States reform their education and training systems, and support mobility for study or traineeship in other European countries through the Lifelong Learning Programme (LLP).

Europe Education Formation France (2E2F) was chosen by national authorities to manage and promote the LLP. The agency is structured around two departments: one for the management of European programmes and one for their promotion. In this regard, it produces knowledge on the results and impacts of projects funded.

In 2011, this agency launched a study⁹ concerning the impact of transnational mobility of job seekers on their employability. It is the first longitudinal survey on international mobility concerning this category – including all age groups, all mobility schemes and all levels of training. A steering committee was established involving the main national actors in employment policy: Délégation Générale pour l’Emploi et la Formation Professionnelle (General Division for Employment and Vocational Training), Pôle Emploi (National Employment Agency), Conseil National des Missions Locales (National Council of Local Missions), Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (National Council for Lifelong Learning), Association des Régions de France (Association of French Regions), Conseil Régional Ile-de-France (Regional Council of Ile-de-France), Direction Générale de l’Enseignement Scolaire (General Directorate for Formal Education of the Ministry of Education), Office Franco-Allemand pour la Jeunesse (Franco-German Youth Office), Office Franco-Québécois pour la Jeunesse (Joint France-Québec Youth Office) and Institut National de la Jeunesse et de l’Education Populaire (National Institute for Youth and Popular Education).

Kaléido’Scop (<http://www.kaleido-scop.eu>) was charged with realizing this survey with the following objectives:

1. Measure and compare the return to employment rate based on a test sample and a control sample of job seekers;
2. Measure and compare the return to employment quality based on a test sample and a control sample of job seekers;
3. Review the link between the effective completion of a structured period of international mobility and the employment situation.

⁹ Covering the period from June 2011 to December 2013

To implement these objectives, three hypotheses are to be tested:

1. Transnational mobility is conducive to a faster integration and/or reintegration of job seekers into the labour market;
2. Transnational mobility is conducive to a better quality integration and/or reintegration of job seekers into the labour market;
3. The cost related to the organization and completion of transnational mobility periods is smaller than the cost of supporting job seekers within ordinary law arrangements.

In an attempt to carry out a scientific study, two samples are compared.

The common criteria of both samples relate to job seekers that are:

- Registered as actively seeking employment,
- Out of the education system for 6 months at least,
- Officially enrolled in a transnational mobility process.

The **test sample** covers persons that are actually completing a structured period of transnational mobility and the **control sample** comprises persons that could not complete the planned period of transnational mobility.

Job seeker profiles

The survey includes 400 job seekers (255 in the test sample and 155 in the control sample). Importantly, job seekers in the survey are all enrolled in a mobility process. To date, there are no studies or results concerning this particular group, thus there are no related data.

Stakeholders in the study originate from nearly all regions in France. Jobseekers in the survey mainly live in regions with a high unemployment rate (greater than or equal to 9.1%).

Both samples include a majority of women. This number is smaller in the group of job seekers that are not departing. In both samples, people aged 15-35 respectively account for 89.80% and 87.50% of jobseekers. They are primarily single and receive unemployment benefits.

Both samples are particularly different as regards degree level: the number of persons with a five-year university degree is smaller among job seekers that are departing.

Three profiles of job seekers interested in international mobility stand out according to age group, notably in the light of career and reasons to leave. They are reflected in both samples.

The distribution based on age groups that was made for the purposes of the survey meets some particular features of the French labour market. Tentatively, according to INSEE¹⁰, in the second quarter 2013, unemployment rate increased more significantly among the population aged 15-24 (1.5 percentage point over a year) than among people aged 25-49 and over 50¹¹ in 2012 (0.6 and 0.7 percentage points in a year respectively). In 2013, the unemployment rate among 15-24 stood at 24.5% in the second and third quarters.

1. **Under 35**: Different approaches can be observed among this population according to degree levels.

¹⁰ ILO Unemployment and Labour Market-related indicators (Labour Force Survey results) – second quarter 2013

¹¹ Source: INSEE enquête Emploi n° 203 - 5 septembre 2013.



“Opportunistic”: they are the most qualified. This group is very familiar with the different schemes available to it and consider mobility schemes as a life experience.

“Hesitant”: they often hold no degree or not higher than a two-year university degree. They are taking a new direction or developing a professional project, growing up. Mobility is a means to face self-reliance and test other occupations. It is a stepping stone.

“Determined”: they are looking for particular skills or for living an experience with a specific purpose. They have followed a training that complies with the mobility project. Their professional project is clearly defined. Where appropriate, they consider resuming training when the programme is over.

2. 36-49: the intermediate age group

“The forgotten group”: the intermediate age group is less represented in biographies and samples. This population mainly differs from the two other groups because it feels left out by international mobility schemes.

3. Over 50:

“Seniors”: The population aged over 50 is resolute. They need to acquire a specific skill (often English) to access a position. By enrolling in an international mobility scheme, they seek to upgrade their skills to remain competitive with young generations and to prove their dynamism to employers. Social benefits (rights to unemployment allowance, retirement contributions) can define the type of mobility option chosen.

The distribution of job seekers according to the three profiles is uneven: 89% of each sample is composed of job seekers aged 35 and under.

To answer the first two hypotheses of the study¹², the analysis of the three questionnaires, per sample, focuses on this age group. Furthermore, the analysis takes into account the degree held by job seekers by comparing, for each sample, the persons holding a two-year university degree and lower with those holding a third-year university degree and higher.

Mobility impact

This section analyses data in order to answer two hypotheses:

- Transnational mobility is conducive to a faster integration and/or reintegration of job seekers into the labour market;
- Transnational mobility is conducive to a better quality integration and/or reintegration of job seekers into the labour market.

As regards the test sample, it is possible to underline a certain number of important points:

- The majority of mobility schemes used are professional traineeships (Leonardo and Eurodyssée programmes);
- All beneficiaries do not look at means to progress into the employment market (as a result of mobility) in the same way.

¹² Hypotheses: Transnational mobility is conducive to a faster integration and/or reintegration of job seekers into the labour market and transnational mobility is conducive to a better quality integration and/or reintegration of job seekers into the labour market.

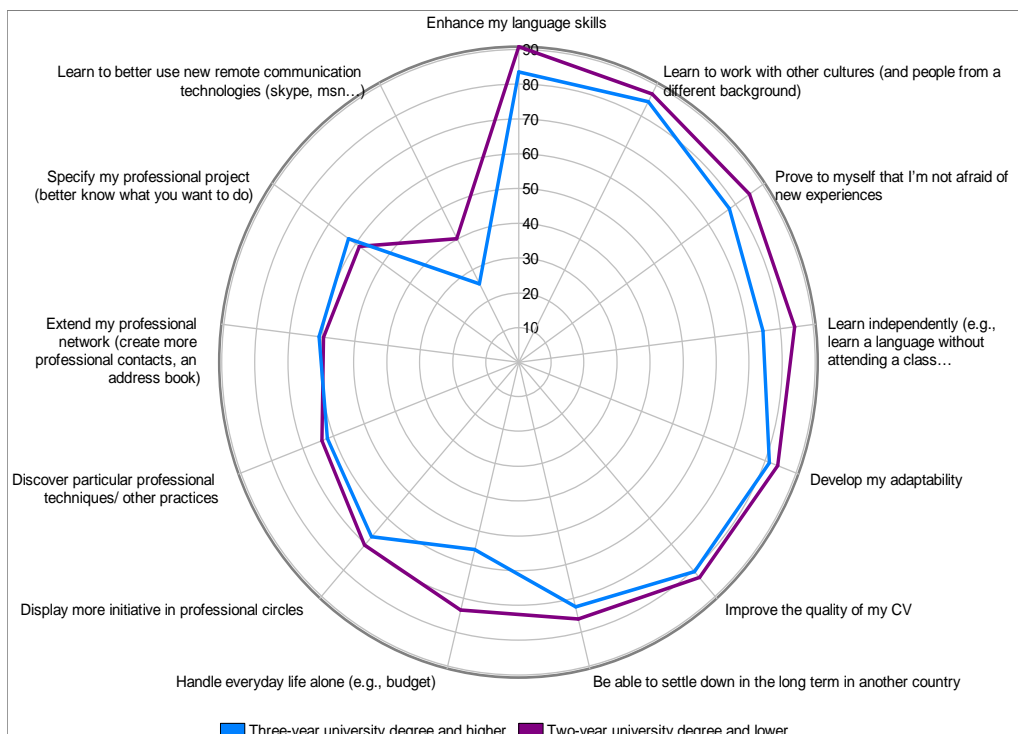


Figure 1: This period enabled you to... (by degree for test sample)

Some use this mobility period as a means to specify a professional project whereas others consider it as a further step towards self-reliance (“Handle everyday life alone”). However, it’s worth noting that this last concern is less important among persons holding a third-year university degree, who are already self-reliant at the time of departure.

Faster integration or reintegration

The following-up of jobseeker work situations has revealed a decrease in the number of persons from unemployment to employment, return to study or a new mobility period. After six months, 62% of respondents were no longer seeking employment, regardless of the sample. However, it is worth noting that over six months, the percentage change¹³ of positive outcome¹⁴ for the test sample stood at 87.78 % against 43.20% for the control sample. Concerning the test sample, over six months, the percentage of positive outcome passed from 33.16% to 62.28%.

Reminder about questionnaires:

Questionnaire 2 was run a week after respondents returned from their mobility period for the test sample, and three months after the first questionnaire for the control sample.

Questionnaires 3 and 4 were run respectively three and six months after the second questionnaire for both samples.

¹³ Percentage change is $(\text{time1}-\text{time0})/\text{time0}$. A *percentage change* (or growth rate) shows, in percentage, the evolution of a phenomenon between two dates.

¹⁴ Positive outcome: employment, resumption of training or new mobility period

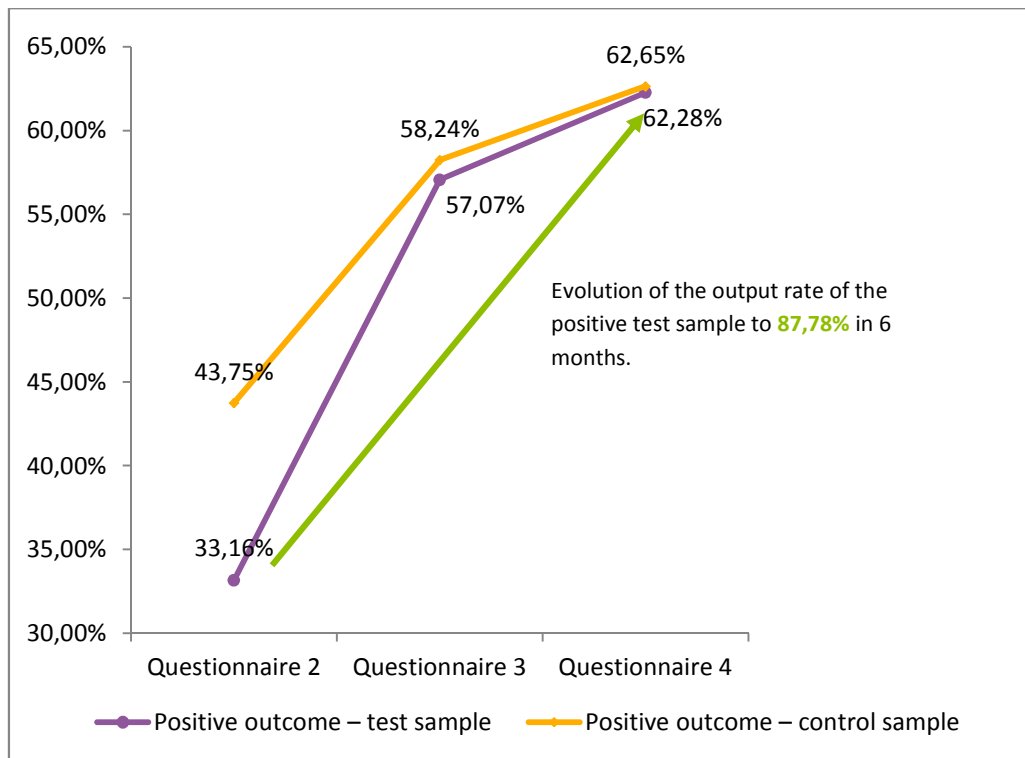


Figure 2: Percentage of positive outcome per sample and questionnaire

On the basis of figure 2, it is possible to note a turning point after three months (questionnaire 3), the positive outcome percentage of the test sample catches up with that of control sample. Over this period, the percentage change of the test sample is 72.07% against 33.12%.

This sharp increase – of the positive outcome percentage in test sample – reveals the mobility leverage. Mobility appears like a stepping stone enabling job seekers to find a job, take studies up or start a new mobility period faster than usual.

It becomes apparent that, as regards return to employment, international mobility is more favourable to persons holding a three-year university degree and higher than to people holding a two-year university degree and lower, who are more likely to further later their studies, a positive outcome but *de facto* postponing the time when they return to employment.

Access to employment for young people is a complex phenomenon. CEREQ (a centre for study and research on qualifications) has observed the seven first years in the working life of a 2004 generation group and revealed that many individuals resumed training in the first years of their working life. This survey also shows that diplomas are an asset to enter the labour market. In the current survey, those returns are confirmed among the population aged under 35 who had an international mobility experience. Mobility secures careers by promoting a positive outcome (employment or return to study) in the six months after return.

If there's no significant difference as regards positive outcomes between both samples, over time, it is important to note that the first three months after the end of the mobility period are crucial (test group):

- The number of people who found a job increased by 61.5%;
- The number of people holding a two-year university degree or lower that have taken studies/training up increased by 47%;

- The number of job seekers dropped by 40%.

Better quality integration of reintegration

In the light of these results, it is observed that mobility of graduates is better recognized on the labour market than that of undergraduates.

Statistical data show disparities in wages according to diploma and type of contract depending on whether the people concerned have implemented or not their mobility project. International mobility has an impact on the type of contract and the wage recognition according to diploma, which favours more persons holding a three-year university degree and higher.

People that went abroad had a craving for resuming study or training. Mobility had a triggering effect. One of the main differences concerns the following statement “To prove myself I can further my studies”, the result of which is much more important for people who departed than for others.

Comparing costs

The hypothesis was: the cost related to the organization and completion of transnational mobility periods is smaller than the cost of supporting job seekers within ordinary law arrangements¹⁵.

The cost related to a jobseeker support within ordinary law measures has been estimated in many different ways. There is actually no single reasoning but a variety of approaches. Three have appeared precisely relevant.

These are the three hypotheses captured:

1. When the **budget allocated to the job placement** for job seekers is divided by the number of relevant Pôle Emploi agents, the estimated cost per week and per job seeker is 23-30 Euros on average (hypothesis 3).
2. When **a job seeker is durably placed** by Pôle Emploi, the estimated cost is on average 631€ per week and per jobseeker (hypothesis 4).
3. When the **operating cost** for Pôle Emploi agents **charged with the sole support and placement of job seekers** is divided by the estimated number of job seekers over a year, the estimated cost per week and per job seeker is 32 Euro (hypothesis 5).

On the basis of these hypotheses, a calculation model was established for estimating the cost of unemployment for a job seeker within ordinary law arrangements.

For instance, the cost of an ordinary law job seeker sits between 276€ and 7 572€ according to the cost-related hypothesis captured. An ordinary law job seeker who positively leaves unemployment after 14 months costs between 1 288€ and 35 336€ according to the initial hypothesis.

The cost of organizing and implementing a mobility period for a job seeker corresponds to a cost that is named herein “mobility-related cost” and covers:

- The total amount of subsidies received;
- The management fees related to the wages of the responsible personnel;

¹⁵ The support-related cost of a job seeker within ordinary law measures refers to the cost of a person from the day where he/she registers as a job seeker, and therefore officially declares him/her-self as an unemployed person actively seeking work until he/she positively leaves unemployment. He/she must therefore be registered and recognized by Pôle Emploi.

- The management fees related to the costs for operating relevant premises and equipment, etc.;
- The fees spent by the job seeker, without which mobility could not occur in the majority of cases.

The estimates regarding the mobility-related cost of a job seeker were based on the financial data provided by survey stakeholders that were specifically interviewed on this point. Nine partners with different profiles (Regional Council, Local Mission, Pôle Emploi General Directorate for Rhône-Alpes region, training institution and also mobility-focused association) communicated their financial data. After processing all this financial data, it was possible to estimate the medium cost of a one-week mobility experience at 569.87€. However it is just the mobility-related cost of a job seeker and not the cost of a job seeker benefitting from a mobility experience.

To have a sound point of comparison, the total cost of a job seeker benefitting from a mobility experience until he/she leaves employment has to be estimated. Therefore the cost of the unemployment period must be added to the medium mobility-related cost. To proceed, the costs of the ordinary law measures that were previously estimated in the light of the different hypothesis developed must be taken into account. It then appears for instance that the total estimated cost of a job seeker benefitting from a one-week mobility experience, who positively leaves unemployment after three months, varies between 882.87€ and 7 510.87€. For a positive outcome after 14 months, the cost varies between 1 834.87€ and 35 274.87€.

	Discrepancy between JB with a 1-week mobility experience and JB not having one
Medium estimated cost of a JB under hypothesis 3 (lower range is 23€)	546,87 €
Medium estimated cost of a JB under hypothesis 3 (upper range is 30€)	539,87 €
Medium estimated cost of a JB under hypothesis 4 (631€)	- 61,13 €
Medium estimated cost of a JB under hypothesis 5 (32€)	537,87 €

Table 2: Discrepancy between a job seeker benefitting of a 9-week mobility period and a job seeker not having one, regardless of the duration of unemployment

In the light of all these results, it is possible to claim that the cost of a job seeker benefitting from a mobility experience is not smaller than the cost of an ordinary law job seeker.

Conclusion

The impact of mobility which was possible to assess in this manner seems interesting because it nuances the initial hypotheses and correlates with other decisive factors for people's career, especially training level. Three results have seemed particularly significant enough to be mentioned in the conclusion.



In the light of the results obtained, it has appeared that mobility positively favours job seekers' journey, even if the context of high unemployment makes difficult to read this positive impact.

Taking into account the positive effects of mobility underlined in the study – such as accelerating return to employment, higher remuneration levels for persons holding a three-year university degree and higher, or the ability to challenge oneself and try new experiences for persons holding a two-year university degree and lower – mobility measures for job seekers can be used as a relevant leverage by employment public policies.

Actually, even if the cost of a job seeker benefitting from a mobility experience is not smaller than that of an ordinary law job seeker, mobility experiences are a real asset that makes a difference in employment interviews for the most qualified population as well as an actual stepping stone for less qualified people towards resuming training. More than ever, there is de facto a need to link educative measures with employability in order to support this population in a coherent manner – that successively passes from a status to another (job seeker, trainee, employed).

Finally, this study urges to further several insights, especially as regards means to improve the mobility impact on the labour market integration or reintegration of people holding a two-year university degree or lower and to enhance the access to existing mobility schemes to persons aged 36-49.



1. Introduction

Le développement du programme Education et Formation Tout au Long de la Vie de la période 2007-2013 est marqué par la crise économique et notamment l'augmentation du taux de chômage en France. En réponse à cette conjoncture, et dans le cadre de son champ d'action le programme EFTLV, et plus particulièrement, en ce qui intéresse cette enquête, l'Agence Nationale 2E2F a souhaité valoriser l'intérêt que représentait la mobilité internationale des demandeurs d'emploi pour leur insertion / réinsertion professionnelle. L'Agence souhaitait aussi mesurer l'impact des programmes sectoriels, en l'occurrence Leonardo Da Vinci, visant l'enseignement et la formation professionnelle. Effectivement, avec un Budget de près de 7 milliards d'euros, le programme 2007-2013 a pour objectif de permettre à chacun de vivre des expériences d'apprentissage et de développer des actions d'éducation et de formation en Europe. Le budget alloué doit permettre de financer des actions de mobilité, des projets d'ingénierie d'éducation, des visites d'études et la mise en réseau des acteurs. Le programme EFTLV 2007-2013 représente alors 4 programmes sectoriels (Leonardo Da Vinci, Comenius, Erasmus, Grundtwig), des dispositifs (Europass, Euroguidance, Label Européen des langues) et des programmes internationaux (Erasmus Mundus et Tempus). Le bilan de la période a influencé les négociations dans le cadre du plan 2014-2020.

La mobilité internationale 2014-2020 et le rôle de l'agence 2E2F

L'éducation et la formation ont un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des politiques de l'Union européenne pour la croissance et l'emploi. Le cadre stratégique « Europe 2020 » vise une « croissance intelligente, durable et inclusive ». Il souligne la nécessité de doter les citoyens des qualifications et compétences dont l'économie et la société européenne ont besoin pour rester compétitives et innovantes, tout en contribuant à la promotion de la cohésion et de l'inclusion sociale.

Avec l'objectif d'un taux d'emploi d'au moins 75% des hommes et des femmes de 20 à 64 ans d'ici l'année 2020, la Commission européenne fait de l'employabilité une priorité. Elle recommande notamment aux Etats de réformer les systèmes d'éducation et de formation et finance, à travers le programme Education et Formation Tout au Long de la Vie (EFTLV), des mobilités d'études ou de stages dans un autre pays d'Europe.

L'agence Europe Education Formation France (2E2F) a été désignée par les autorités nationales pour gérer et promouvoir le programme EFTLV. Elle est organisée autour de deux départements: un département consacré à la gestion des programmes européens et un département dédié à la promotion de ces programmes. C'est dans cette perspective que l'agence est amenée à produire de la connaissance sur les résultats et impacts des projets financés.

En 2011, l'Agence a lancé la présente étude d'impact de la mobilité transnationale des demandeurs d'emploi¹⁶ sur leur insertion professionnelle. Il s'agit de la première enquête longitudinale sur la mobilité internationale appliquée à ce public, tout âge, tout programme de mobilité et tout niveau de formation confondus. En 2008, une étude commandée par la Commission Européenne et l'Agence 2E2F se rapprochait de cette thématique en analysant l'impact (mobilité et transparence des qualifications) des projets Leonardo Da Vinci uniquement¹⁷.

¹⁶ Période de l'étude : juin 2011 à décembre 2013

¹⁷ Etude d'impact de la mobilité Leonardo da Vinci, Agence 2E2F / AFPA, 2008



Les objectifs de l'enquête sont de :

1. Mesurer et comparer le **taux de retour à l'emploi** sur un échantillon test et un échantillon témoin de demandeurs d'emploi
2. Mesurer et comparer la **qualité du retour à l'emploi** sur un échantillon test et un échantillon témoin de demandeurs d'emploi
3. Etudier le lien entre la réalisation effective d'une période structurée de mobilité transnationale et la situation d'emploi.

Trois hypothèses sont à tester :

1. La mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle¹⁸ plus rapide des demandeurs d'emploi
2. La mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi
3. Le coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale est inférieur au coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun

Afin de respecter les critères de viabilité d'une étude statistique, deux échantillons ont été constitués de manière aléatoire afin d'être comparés.

Les critères de constitution des échantillons ont été les suivants :

- Personnes déclarées en situation de recherche active d'emploi
- Personnes sorties du système scolaire depuis au moins 6 mois
- Personnes inscrites formellement dans une démarche de mobilité transnationale

L'échantillon test (ETT) - échantillon bénéficiant du traitement expérimental (= mobilité transnationale) est composé de personnes **réalisant effectivement** une période de mobilité. **L'échantillon témoin (ETM)** - échantillon ne bénéficiant pas du traitement expérimental (= pas de mobilité transnationale) **est composé** de personnes **n'ayant pu réaliser** la période de mobilité transnationale prévue.

Les échantillons ont été constitués de cette manière afin de s'affranchir des biais liés aux compétences préexistantes potentielles des demandeurs d'emploi intéressés par la mobilité transnationale.

Pour répondre aux hypothèses, la méthodologie d'enquête basée des questionnaires et la méthodologie qualitative basée sur des biographies et monographies ont été utilisées.

Un comité de pilotage a été constitué, regroupant ainsi les principaux acteurs nationaux en matières de politique de l'emploi : La Délégation Générale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (DGEFP), Pôle Emploi, le Conseil National des Missions Locales (CNML), le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), l'Association des Régions de France (ARF), le Conseil Régional Ile-de-France, la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire (DGESCO) du ministère de l'Education Nationale, l'Office Franco-Allemand pour la Jeunesse (OFAJ), l'Office Franco-Québécois pour la Jeunesse (OFQJ), l'Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire.

¹⁸ Les termes « insertion et réinsertion professionnelle » correspondent à toute forme de sortie positive : emploi, reprise d'étude/formation/stage et nouvelle mobilité

L'expertise de Kaléido'Scop

L'étude a été confiée à la société Kaléido'Scop : <http://www.kaleido-scop.eu>

Cela fait plus de quinze ans que les membres de Kaléido'Scop militent en faveur de la mobilité et de la diversité culturelle. Leur expertise s'appuie sur les années d'expériences de ses entrepreneurs-salariés qui ont œuvré à différents niveaux. Ils ont vécu des programmes de mobilité (Erasmus, Leonardo Da Vinci, échanges de jeunes, SVE, formations OFAJ, etc.), accompagné des jeunes - des demandeurs d'emploi notamment - formé des animateurs ainsi que des responsables de structures, etc. Ils ont également travaillé dans différents types d'organisations : associations, institutions (Ministère Jeunesse et Sport, Commission Européenne...), entreprise de conseil. Cette expertise reflète donc un engagement de long terme.

Kaléido'Scop a déjà réalisé et réalise encore des missions similaires :

- 2009-2011 : Evaluation de dix projets expérimentaux en faveur de la mobilité des jeunes avec moins d'opportunité (JAMOs) auprès du Fond d'expérimentations à la jeunesse (FEJ).
- Juillet 2012 à juillet 2015 : Pour la plateforme Aquitaine Cap Mobilité : mesurer l'impact de la mobilité internationale sur l'insertion professionnelle. Analyse biannuelle des questionnaires et de la base de données par l'observatoire de la plateforme Aquitaine Cap Mobilité. Les résultats et analyses sont communiqués aux opérateurs et au comité de pilotage une fois par semestre.

2. Méthodologie

2.1 Constitution des échantillons

La constitution des échantillons intègre la notion de représentativité de la population cible. En effet, c'est uniquement parce que les échantillons sont représentatifs qu'il sera possible de généraliser les résultats à l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi puis à l'ensemble du territoire national.

Nous avons utilisé la méthode d'échantillon empirique¹⁹ car il n'y a pas de base sondage à disposition (liste exhaustive des demandeurs d'emploi sur le territoire national). Cette méthode est déterminante pour estimer la taille de l'échantillon nécessaire pour être représentatif de la population de référence. Le nombre moyen de demandeurs d'emploi, estimé par l'INSEE en 2010, est de 2 602 000 personnes. La taille finale des échantillons est de 400 demandeurs d'emploi : 255 dans le groupe test et 145 dans le groupe témoin.

Cette taille d'échantillon induit le fait que les résultats auront :

- une précision absolue de 5% : le risque d'imprécision des résultats est de 5%. La précision absolue permet d'évaluer l'importance des erreurs dites aléatoires i.e. non maîtrisable. Plus le pourcentage est faible, plus la précision augmente.
- un risque d'erreur accepté de 5% : le risque de rejeter une non différence²⁰ alors que l'hypothèse de différence vraie est de 5%.

¹⁹ Méthode couramment utilisée en sociologie : Par définition, les sondages empiriques sont ceux qui ne permettent pas de calculer la probabilité d'inclusion des individus, ces méthodes sont des procédés empiriques (pas de fondement théorique).

²⁰ La différence constatée est due au hasard de l'échantillonnage.



Ce sont les niveaux usuellement pratiqués en enquête statistique.

Demandeurs d'emploi en %	
Sexe	
Homme	48,62
Femme	51,38
Age	
15-24 ans	22,54
25-49 ans	59,32
50 et plus	18,14
Taux de chômage par région d'habitation	
Taux de chômage est inférieur ou égal à 8,3%	31,80
Taux de chômage est compris entre 8,4% et 9%	22,70
le taux de chômage est d'au moins 9,1%	45,50
Diplôme	
CAP/BEP et niveau CAP/BEP	27,48
Bac et niveau Bac	35,87
Bac +2 et niveau Bac +2	17,82
Bac +3 et niveau Bac+3	8,42
Bac +5 et plus	10,41
Sans diplôme	

Tableau 1 : Répartition des demandeurs d'emploi selon l'INSEE en 2010

L'étude a rencontré un certain nombre de difficultés pour la constitution des échantillons.

Face à ces problèmes, des protocoles ont été mis en place :

- Communication accrue de la part de l'agence 2E2F auprès des opérateurs
- Ouverture des comités de pilotage
- Suivi « rapproché » des demandeurs d'emploi : appel téléphonique pour leur représenter l'étude, puis appel et mail toutes les 3 semaines.

La principale limite d'une telle constitution des échantillons test et témoin est qu'il ne sera pas possible de généraliser les résultats trouvés à l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi car les résultats obtenus sont uniquement applicables à la sous-population des demandeurs d'emploi ayant une prédisposition à la mobilité transnationale. Cette étude pourra servir de référence aux études à venir.

Points d'attention sur la lecture des résultats

Au vue de la population d'enquête, il est nécessaire de rester vigilant quant à l'interprétation des résultats :

Elle représente un sous-ensemble de la population des demandeurs d'emploi en France : la population d'enquête est composée de demandeurs d'emplois intéressés par la mobilité internationale.

Elle représente davantage les mobilités Européennes (programme Léonardo essentiellement): la sous-population des demandeurs d'emploi concernée par l'enquête n'est pas captive de la même manière en fonction du type de mobilité choisie. L'étude étant subventionnée uniquement par l'agence 2E2F, les structures ont donné les coordonnées de demandeurs d'emploi susceptibles de partir ou partant avec le programme Léonardo - et ont de fait inconsciemment contribué à ce biais.



L'échantillon test est plus important que l'échantillon témoin : les bénéficiaires de bourses ou les personnes qui réalisent une mobilité transnationale participent davantage à l'enquête. La déception de ne pas partir à un effet inverse quant à leur volonté de participer à l'enquête.

Ces mises en garde aident à guider la lecture des résultats.

Les différentes structures ayant participé à l'enquête ont envoyé 772 coordonnées de demandeurs d'emploi dont 400 font partie de l'étude.

Régions	Partenaires ²¹
Alsace	PEI Alsace, Itinéraire International
Aquitaine	Mission Locale Agen, ADAST, AFEC Europe, Infa
Centre	AFEC EUROPE
Auvergne	CR Auvergne, PEI, Mission locale Jeune Loire, AFORMAC, PIJ Haute-Loire
Basse-Normandie	PEI Hérouville
Bretagne	JTM
Champagne-Ardenne	CR Champagne-Ardenne, APRECA
Franche-Comté	CRIJ Franche-Comté
Haute-Normandie	PEI Haute-Normandie
Ile de France	IERF, OFQJ SAINT-DENIS, Mission Locale Le Perreux, APRECA, Inter-échanges, Itinéraire International, CEI 4 vents, Maison de l'Europe des Yvelines
Languedoc-Roussillon	PEI Montpellier, AIGLES, Itinéraire International
Limousin	AFORMAC
Lorraine	PEI Lorraine, GRETA Lorraine
Nord Pas de Calais	ADICE, CEMEA, Mission Locale Douaisis
PACA	PEI MARSEILLE, Itinéraire International, Eurocircle
Poitou Charente	Maison de l'Europe
Rhône-Alpes	Itinéraire International
Londres	Centre Charles Peguy

Tableau 2 : Structures partenaires de l'étude

Le taux moyen de réponse aux quatre questionnaires est de : 73,5%

Questionnaire	Répondants	Taux de réponse
Quest 1	400	100%
Quest 2 (T0)	339	85%
Quest 3 (T+3mois)	314	93%
Quest 4 (T+6 mois)	294	93%

Tableau 3 : Nombre de répondants par questionnaire

²¹ Zones d'implantation des structures :

- Itinéraire International : Ile-de-France, Alsace, Lorraine, Rhône-Alpes, PACA, Pays de la Loire
- OFQJ : Ile-de-France, Franche Comté, Limousin, Guadeloupe, Basse- Normandie
- Inter Echanges : Ile-de-France, Rhône-Alpes (Vénissieux)
- APRECA : Ile-de-France, Champagne- Ardennes, Bourgogne
- AIGLES : Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Ile-de-France, Picardie
- AFEC : Centre, PACA, Aquitaine, Ile-de-France

2.2 Les questionnaires

Pour répondre aux deux premières hypothèses²², 4 questionnaires ont été créés :

- Un questionnaire « d'entrée dans l'étude » : pour une photographie des individus de chaque échantillon recensant principalement les données sociodémographiques, les données « professionnelles », leur motivation à postuler à une expérience de mobilité transnationale. L'objectif de ce questionnaire étant de faire un état des lieux de la situation des individus sélectionnés.
- Un questionnaire de « suivi » à T0 (questionnaire 2), T+3 mois (questionnaire 3) et T+6 mois (questionnaire 4)²³ : c'est le principe même d'un baromètre permettant la mesure et la comparaison dans le temps des résultats d'un même questionnaire. Les questions portent sur leur situation professionnelle : emploi, recherche d'emploi, reprise d'étude ou nouvelle mobilité.

Tous les questionnaires de suivi sont composés des mêmes questions pour les deux échantillons afin de comparer les résultats. Les questionnaires ont été principalement administrés par internet. Nous sommes restés disponibles par téléphone pour ceux préférant cette option.

2.3 L'analyse statistique

Les résultats ont été analysés avec différentes méthodes statistiques à savoir:

Analyse descriptive

Elle consiste à résumer les données à l'aide de tableaux ou graphiques (une variable ou croisement de variables), ou à l'aide de distributions de fréquences et de mesures de tendance centrale et de dispersion. Elle permet d'avoir une vision globale de la situation, un rapide état des lieux.

Tests d'hypothèses

Ils consistent à saisir l'effet de l'aléatoire, du hasard dans le processus d'estimation de l'échantillon. Ils permettent de savoir si les données sont sujettes à des paramètres aléatoires, non maîtrisables. Nous avons utilisé un niveau de confiance de 95% ($\alpha=5\%$).

Le test statistique répond à la question suivante:

« Les résultats constatés peuvent-ils être dus aux fluctuations de l'échantillonnage ou sont-ils dus à une différence intrinsèque entre les deux populations? »

Il y a donc deux conclusions possibles:

1. On considère que la différence constatée n'est pas due au hasard de l'échantillonnage.

Il y a une différence statistiquement significative i.e. une différence intrinsèque (appelée **H₁**)

2. On considère que la différence constatée est due au hasard de l'échantillonnage.

Il n'y a pas de différence significative (appelée **H₀**).

²² Hypothèses : la mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle plus rapide des demandeurs d'emploi et la mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi

²³ Le questionnaire 2 (T0) a été administré une semaine après le retour de mobilité pour l'échantillon test et 3 mois après le premier questionnaire pour l'échantillon témoin.

Les questionnaires 3 (T+3mois) et 4 (T+6mois) ont été administrés, respectivement 3 mois et 6 mois après le deuxième questionnaire pour les deux échantillons.

Nous avons utilisé, au cours de l'analyse, des tests paramétriques le test de Student, de Fisher et du Khi2 et non paramétriques.

Nous présenterons les résultats des tests par la p-value (p) qui constitue la plus petite probabilité de se tromper. Pour qu'il y ait une différence significative elle doit être inférieure à α : $p < 5\%$.

2.4 Les biographies

La méthode biographique repose sur l'observation de la vie sociale. Elle apporte une dimension qualitative, complémentaire de l'analyse quantitative réalisée dans cette étude.

La méthode biographique est un outil de récolte de données qui veut mesurer l'action dans la durée. C'est cet élément qui fait sa spécificité par rapport à des entretiens classiques qui s'intéressent à l'action ponctuelle, et qui en fait un outil adapté à l'enquête d'impact.

Les entretiens biographiques s'intéressent donc au segment de vie des demandeurs d'emploi (statut administratif) qui cherchent un emploi suite à une mobilité internationale (action dans la durée).

L'orientation donnée à l'entretien narratif vers la description de situations et de pratiques en situation permet de générer des connaissances sociologiques objectives sur la base de témoignages par nature subjectifs. Pour cela, nous ne nous intéressons pas aux valeurs et aux représentations qui génèrent et orientent les personnes vers une mobilité internationale et ses usages, mais aux moyens et conditions mobilisées pour y accéder et pour se servir de l'expérience par la suite (statut, motilité, parcours, etc.).

Nous avons réalisé 20 biographies. Les entretiens biographiques ont été idéalement représentatifs de l'échantillon quantitatif. Pour cela, des panels aléatoires ont été réalisés à partir de variables récurrentes qui distinguent différents types de demandeurs d'emplois (sexe, âge, niveau d'étude, type de mobilité etc.).

2.5 Les monographies

L'étude monographique, en anthropologie et en sociologie, repose traditionnellement sur l'observation directe « in situ » et l'intervention pratique du chercheur. Elle s'appuie également sur le témoignage d'informateurs et la collecte de documents écrits permettant une compréhension du terrain de l'enquête. Celui-ci est alors considéré comme en mouvement. L'approche monographique s'attache aux processus, au sens donné par les informateurs, aux interactions. Plusieurs outils peuvent être mobilisés dans l'objectif de saisir l'objet d'étude sous ses différentes facettes.

Ainsi, dans le but de considérer la mobilité des demandeurs d'emploi comme un phénomène global, concernant à la fois les demandeurs d'emploi eux-mêmes mais aussi les interlocuteurs qu'ils sollicitent, leurs fonctionnements et leurs relations, nous nous sommes appuyés sur une approche monographique. Nous avons intégré, outre les récits biographiques des demandeurs d'emploi, des entretiens semi-directifs auprès des structures favorisant la mise en place des projets de mobilités internationales pour les demandeurs d'emploi. Ces entretiens portent sur le statut, le projet et le fonctionnement de structures partenaires de l'enquête (Conseils Régionaux, structures d'insertion, organismes de formation, associations) et les relations qui les lient. Ils permettent d'avoir une compréhension générale du système qui favorise la mobilité internationale du public demandeur d'emploi.



L'enquête couvrant l'ensemble du territoire français, nous n'avons pas réalisé d'observation « in situ » mais des entretiens téléphoniques et en face à face.

Nous avons réalisé 20 monographies auprès de structures différentes : Conseil Régional, Organisme de formation et d'insertion, Association, Pôle Emploi International.



3. Les acteurs en jeu

3.1 Quelques définitions

Les 20 entretiens réalisés au cours de l'enquête (auprès de Conseil Régionaux, d'organismes d'insertion ou d'opérateurs de mobilité) constituent un état des lieux non exhaustif de l'organisation de la mobilité internationale des demandeurs d'emploi. Il regroupe plusieurs types d'acteurs :

- Les porteurs de projet : ce sont des organismes qui, à l'aide de partenaires français et européens compétents en formation professionnelle prennent l'initiative et la responsabilité d'un projet de mobilité en Europe. Ce sont des organismes de formation, des associations, des collectivités territoriales :
- Les opérateurs de mobilité : ce sont les structures spécialisées dans la mise en œuvre de projet de mobilité internationale.
- Les organismes intermédiaires : ce sont souvent les partenaires européens des porteurs de projets.
- Les organismes d'insertion : organismes privés ou publics ayant pour mission de favoriser l'insertion professionnelle de publics cibles.

3.2 Les opérateurs de mobilité

Les projets de mobilité accessibles aux demandeurs d'emploi permettent de répondre à certains freins d'accès à l'emploi (acquérir une compétence en langue, une première expérience professionnelle...) ou d'orienter les demandeurs d'emploi qui ont besoin de définir leur projet professionnel. L'opérateur de mobilité intervient comme un médiateur entre le demandeur d'emploi et le parcours de mobilité et il joue par conséquent un rôle quant à l'impact de cette expérience sur l'insertion professionnelle.

Les opérateurs de mobilité peuvent être porteurs de programmes de mobilité internationale ou prestataires de services pour les porteurs de projets.

Ils appliquent leurs savoir-faire techniques et leur connaissance de la mobilité internationale à des problématiques variées (insertion sociale, insertion professionnelle, jeunesse, culture etc.).

Les opérateurs de mobilité interviennent auprès des demandeurs d'emploi intéressés par la mobilité internationale. Ils ont un rôle :

- 1) D'information : ils informent sur les modalités de réalisation administratives, financières et logistiques du projet dans le cadre de réunions collectives ou d'entretiens individuels. Ils expliquent les objectifs et le déroulement du parcours de mobilité.
- 2) De diagnostic : ils diagnostiquent la plus-value de la mobilité pour le projet professionnel du demandeur d'emploi, veillent à sécuriser la réalisation de l'expérience à l'étranger et testent la motivation du candidat.
- 3) D'orientation : ils proposent une offre variée de type de mobilité pour répondre aux différents besoins et le cas échéant orientent vers d'autres opérateurs du territoire ce qui implique de travailler en réseau avec les autres opérateurs de mobilité.



- 4) De sélection : la sélection au départ est une nécessité étant donné le ratio offre/ demande. Chaque projet déposé dans le cadre d'un programme de mobilité fixe des orientations spécifiques qui ciblent certains publics.
- 5) De préparation et d'accompagnement : ils réalisent un accompagnement au départ, sur place et également au retour de la mobilité afin que le projet s'intègre dans le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi. Ils s'appuient sur des partenariats étrangers fiables (logement, structures intermédiaires, entreprises d'accueil, école de langue...) afin d'assurer un suivi au jour le jour des demandeurs d'emploi en fonction de leur autonomie.
- 6) D'évaluation : ils évaluent l'impact et les effets de leurs actions à travers des rapports et des statistiques internes, au retour de la mobilité, à trois mois et parfois jusqu'à un an. Ces résultats servent à définir les orientations en interne et à informer les organismes financeurs.

3.3 Les structures relais de la mobilité internationale

La réalisation des projets de mobilité mobilise un certain nombre d'acteurs :

3.3.1 Le Rôle des Conseils Régionaux

Les missions d'un Conseil Régional sont de favoriser le développement et l'économie du territoire ainsi que la formation professionnelle. Ils ont également pour missions de développer une politique tournée vers l'Europe et l'international en augmentant qualitativement et quantitativement la mobilité de ses habitants, comme le précise le Conseil Régional d'Auvergne qui a fondé en 2003 une direction « Mission Europe et politiques contractuelles ».

Durant l'enquête, il s'avère que, en fonction des régions, les Conseils Régionaux ont différents degrés d'implication dans le développement de l'offre de mobilité internationale.

Les Conseils Régionaux interrogés dans le cadre de l'enquête jouent un rôle :

- Pour la coordination et le cofinancement des projets sur le territoire : Pour exemple, le Conseil Régional de Lorraine propose des marchés publics sur lesquels se positionnent les organismes de formation. Les projets retenus sont contractualisés par un cahier des charges des Marchés Publics. Ils font l'objet d'un cofinancement.
De même, en 2008, la Région d'Auvergne et ses partenaires s'accordent autour du schéma régional pour le développement de la mobilité Européenne. Le schéma vise à apporter un accompagnement technique aux établissements.
Le Conseil Régional Aquitaine a créé la plateforme Aquitaine Cap Mobilité pour accompagner les porteurs de projets.
- Pour assurer une veille territoriale : L'intervention des Conseils Régionaux permet également de répondre aux spécificités territoriales en proposant des réponses adaptées aux besoins. Ainsi, Le Conseil Régional de Lorraine, aux vues de sa situation transfrontalière, met l'accent sur la facilitation de la mobilité transfrontalière notamment à travers l'apprentissage de l'Allemand, de l'Anglais et l'initiation au Luxembourgeois.
Le Conseil Régional d'Auvergne met l'accent sur l'insertion professionnelle des jeunes (Niveau inférieur ou égal à Bac+2).



Cette veille territoriale est complétée par les organismes de formation, qui partagent leur expertise locale et mobilisent les conseils régionaux pour le financement de programmes de mobilités répondant aux besoins d'autres publics.

3.3.2 Pôle Emploi International : un interlocuteur dédié à la mobilité internationale des demandeurs d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi, Pôle Emploi International est un interlocuteur significatif concernant leur mobilité internationale. Le conseiller PEI a un rôle de conseil (recherche d'emploi à l'étranger, sensibilisation) et d'orientation sur les différents dispositifs de mobilité accessibles aux demandeurs d'emploi. Il est en contact avec les employeurs pour les accompagner dans leur recrutement en Europe et à l'international.

Il participe également au maintien du statut de demandeur d'emploi (stagiaire de la formation) dans le cadre des stages et, dans certains cas, au maintien des allocations chômage.

Les unités Pôle Emploi International sont en lien entre elles et avec d'autres services publics de l'emploi en Europe via le réseau EURES.

3.3.3 Les structures d'insertion professionnelle

Les structures d'insertion professionnelle ont un rôle en amont du projet de mobilité pour orienter les demandeurs d'emploi intéressés vers des opérateurs de mobilité. En retour, les opérateurs de mobilité ont un rôle d'information et de formation afin que les conseillers d'insertion puissent cibler les demandeurs d'emploi prêts à être orientés.

Les structures d'insertion professionnelle peuvent également mettre en place les projets de mobilité.

Par ailleurs, à leur retour de mobilité, les demandeurs d'emploi sont à nouveau en relation avec les structures d'insertion.

Cette reprise de contact au retour peut être encouragée par les opérateurs de mobilité à travers l'accompagnement au retour et le bilan suite au séjour à l'étranger. Cela permet de sécuriser la capitalisation et la valorisation de l'expérience des demandeurs d'emploi à leur retour de l'étranger.

3.3.4 En Europe : les organismes intermédiaires

Ils assurent l'accueil et le suivi au jour le jour des stagiaires. Ces partenaires interviennent auprès et pour les demandeurs d'emploi sur place (logistique, lien avec l'entreprise, tutorat, etc.). Ils agissent également en amont, notamment auprès des entreprises d'accueil, afin de favoriser l'adéquation entre le profil du stagiaire et celui de l'entreprise.

Les porteurs de projets ou les opérateurs de mobilité travaillent usuellement avec des organismes intermédiaires depuis de longues dates. Cette notion de fidélité est importante. Les organismes intermédiaires sont parfois eux-mêmes organismes d'envoi de stagiaires en France. Ces deux facteurs - pérennité et réciprocité - sont gages de confiance.

Pour les stages dans des domaines particuliers ou dans des pays peu sollicités, les partenaires intermédiaires ne sont pas fixes.

Ces partenaires peuvent intervenir dès la recherche de stage à l'étranger et la sélection des candidats aux programmes.



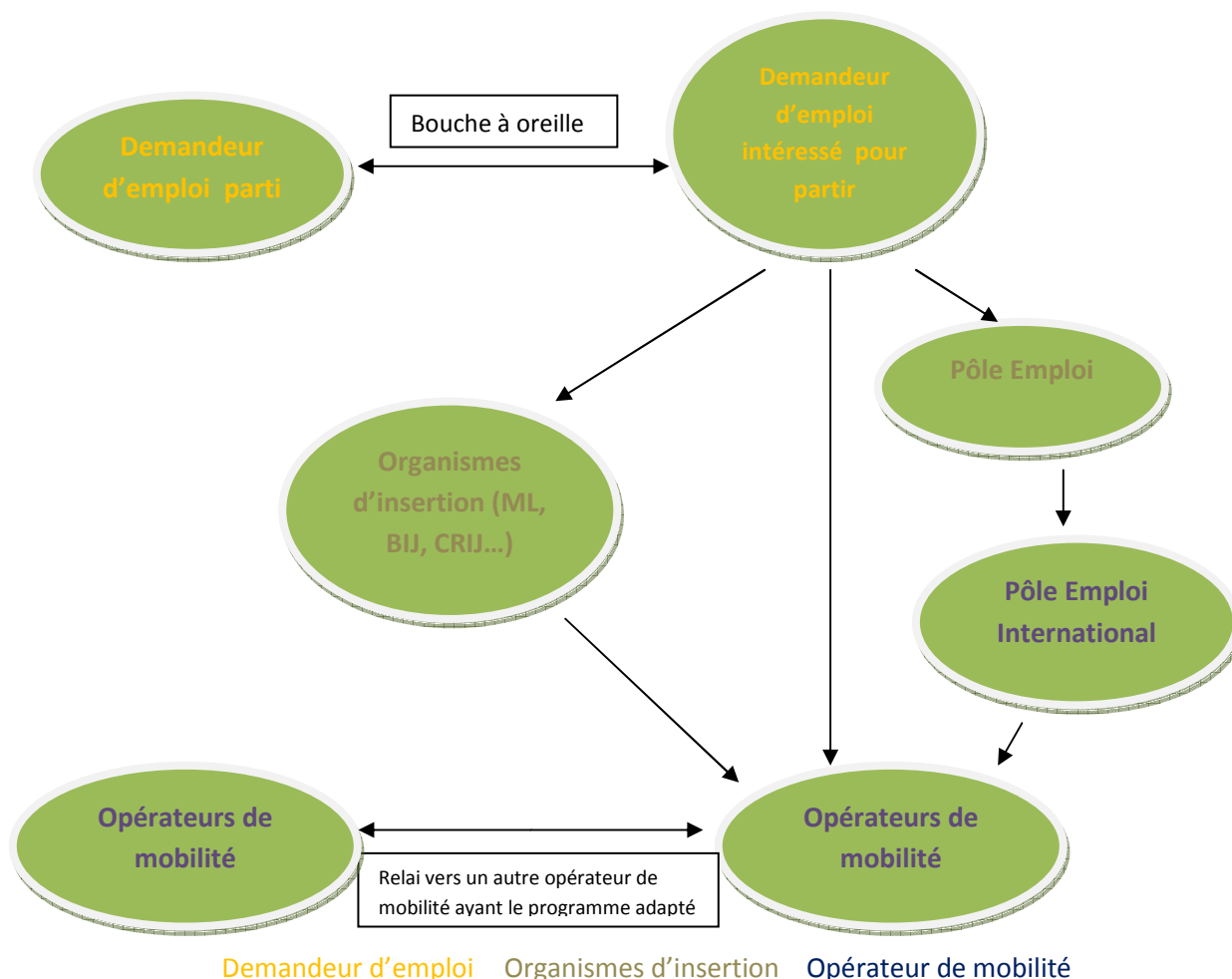
3.3.5 Hors Europe : Les entreprises et administrations

Ces structures accueillent les demandeurs dans le cadre de stage pour les VIE²⁴, VIA²⁵, les jeunes professionnels, les stages proposés par l'OFQJ²⁶, et les programmes européens. Elles sont en relation avec les opérateurs de mobilité en amont de l'envoi des stagiaires pour assurer la fiabilité de l'accueil, et tout au long du projet jusqu'au bilan.

3.4 Parcours de mobilité : du projet à la réalisation

Pour les demandeurs d'emploi, la réalisation d'un projet de mobilité internationale fait partie du parcours d'insertion professionnelle. Dès lors que l'intérêt est exprimé, le demandeur d'emploi entre dans un cheminement au cours duquel il va être en relation avec différents acteurs. Ceux-ci vont lui permettre de réaliser ou non cette expérience en fonction de sa capacité à être mobile, de la pertinence et de la faisabilité du projet.

3.4.1 S'informer sur la mobilité internationale : Les parcours possibles du demandeur d'emploi



Les demandeurs d'emploi ont connaissance des programmes de mobilité via le bouche à oreille ou via leurs conseillers en insertion qui peuvent effectuer une première présélection. Ils sont alors orientés vers les opérateurs de mobilité, dont le rôle a été défini plus en amont. Si l'opérateur

²⁴ VIE : Volontariat International en Entreprise

²⁵ VIA : Volontariat International en Administration

²⁶ OFQJ : Office Franco-québécois pour la Jeunesse

sollicité n'est pas en mesure d'apporter un accompagnement adapté, il peut orienter la personne vers un autre opérateur de mobilité. Lorsqu'un accompagnement est engagé entre un porteur de projet et un demandeur d'emploi, le délai entre la prise de contact et le départ à l'étranger est plus ou moins long. L'opérateur s'assure de la cohérence entre le projet d'insertion professionnelle et le projet de mobilité internationale. Il veille également à faisabilité du projet : le demandeur d'emploi est-il préparé à partir, sur le plan logistique (finance, démarches administratives,...), culturel et social (capacité d'adaptation, préparation linguistique, détection des freins familiaux ou d'addiction...) ?

3.4.2 Les outils de communication

Structures	Outils
Organismes d'insertion (Mission Locale, BIJ, CRIJ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Formation de référents mobilité via les régions, les PEI et/ ou les organismes de formation • Supports écrits favorisant la sélection des stagiaires potentiels • Affichage
Pôle Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Inscription aux ateliers mobilité internationale via le logiciel interne accessible à tous les conseillers
Opérateurs de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • Fichiers de partage de données • Sites internet • Affichages

Les points forts de la communication :

1. Une bonne connaissance du réseau local : les structures d'insertion et de formation sont en capacité d'orienter les demandeurs d'emploi vers le réseau en fonction :
 - du diagnostic réalisé avec le demandeur d'emploi,
 - du nombre de bourses de mobilité internationale disponibles via la mise en place d'outil de partage de données,
 - de l'accompagnement et du programme le plus adapté.
2. Un succès auprès des publics demandeurs d'emploi : la demande de bourses de mobilité est plus élevée que l'offre de mobilité. La communication autour des programmes à destination des demandeurs d'emploi n'est pas nécessaire. Les demandeurs d'emploi s'informent entre eux des possibilités via le bouche à oreille.

Les points de vigilance :

1. Une faible part des publics orientés vers les opérateurs de mobilité franchissent l'étape de l'information de premier niveau (première réunion d'information collective ou individuelle). Deux causes ont été identifiées :
 - Affiner la connaissance des conseillers en insertion en matière de critères de sélection pour la mobilité internationale.
 - Une charge de travail trop importante qui ne permet plus la mise en place de référents dans les structures d'insertion.
2. Les demandeurs d'emploi n'ont pas toujours une vision claire des types de projet ou des



interlocuteurs les mieux adaptés à leurs besoins

3.4.3 La sélection des stagiaires

Les critères de sélection :

- Cohérence entre le projet professionnel et/ ou la formation et le projet de mobilité
- Opportunité en termes d'orientation et de levée des freins d'accès à l'emploi
- Critères administratifs : niveau d'étude, âge...
- Capacités du candidat : langues, adaptabilité, autonomie, etc.
- Motivation du candidat
- Objectif du programme et ou du projet
- Possibilités de financements de la part du candidat

Les points forts :

- 1) L'expertise des opérateurs de mobilité dont l'expérience permet d'ajuster la sélection des candidats : les critères sont évolutifs, notamment grâce au retour d'expérience.
- 2) Le maillage territorial qui favorise l'échange entre les professionnels lors des jurys de sélection
- 3) L'évaluation des programmes qui permet d'avoir un retour sur expérience

Les points de vigilances :

- 1) S'assurer de la pertinence de la mobilité internationale dans le parcours d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, de la levée des freins périphériques à l'emploi, en passant par l'orientation et jusqu'à l'acquisition de compétences techniques et d'expériences.
- 2) S'assurer que le candidat a acquis les capacités et ressources de base nécessaires à la réalisation du projet de mobilité soit durant son expérience professionnelle/personnelle soit lors des étapes de préparation au départ.

3.4.4 La préparation au départ et au retour : partie intégrante du parcours de mobilité

La préparation au départ est une étape primordiale dans un projet de mobilité internationale. Elle peut prendre différentes formes (individuelle, collective) et sa durée varie de quelques semaines à plusieurs mois selon un équilibre entre la capacité et la disponibilité du demandeur d'emploi à réaliser son projet de mobilité d'une part et le rapport entre les places disponibles et les autres candidats prioritaires d'autre part. La préparation au départ a pour objectif d'évaluer la motivation du futur stagiaire et de ses capacités à « être mobile ». Dans un second temps, il s'agit de développer des conditions favorables et adaptées à sa situation dans le but de sécuriser le bon déroulement et l'apport socioprofessionnel de l'expérience. Dans cette première phase, le demandeur d'emploi est en contact direct ou indirect avec plusieurs structures du territoire : structure d'insertion, porteurs de projet, opérateurs de mobilité, structure intermédiaire.

La réalisation du projet de mobilité est quant à elle encadrée par les opérateurs de projet, les organismes intermédiaires et les entreprises d'accueil dans le cas des stages. Le suivi au quotidien est noté comme indispensable, notamment pour les stagiaires les moins habitués à ce type d'expérience. Lors du séjour à l'étranger des bilans intermédiaires et une préparation au retour favorisent la transition vers le parcours d'insertion professionnelle « classique ».



L'opérateur de mobilité internationale est au cœur de problématiques variées auxquelles l'expérience de mobilité internationale doit permettre de répondre. Dans cette perspective, c'est en réseau avec l'ensemble des acteurs concernés que l'opérateur va pouvoir identifier un programme adapté aux besoins de chaque personne ou de chaque catégorie de personne. Nous avons mis en évidence que les modes d'accompagnements (rythme, contenu...) sont personnalisés dans le but de favoriser le développement de compétences fondamentales nécessaires pour sécuriser la réussite de l'expérience. L'opérateur est donc bien un relai dans le parcours du demandeur d'emploi, qui va permettre d'aborder la mobilité internationale comme un outil de l'insertion professionnelle. Néanmoins, tous les demandeurs d'emploi ne bénéficient pas de programmes de mobilité : qui sont les demandeurs d'emploi qui partent à l'étranger ? Pour quels motifs les demandeurs d'emploi intéressés par la mobilité internationale ne partent pas ? Les bénéficiaires des programmes de mobilités ont-ils, à l'issue de leur expérience, davantage de chances d'être engagés dans un projet professionnel (formation, emploi...)?

Dans la suite de l'enquête, l'analyse statistique permet d'identifier les publics ciblés par la mobilité internationale des demandeurs d'emploi d'une part, et de mesurer l'impact sur l'insertion professionnelle.



4. Profil des demandeurs d'emploi

Rappel : l'enquête comprend 400 demandeurs d'emploi. L'échantillon test (ETT) est composé de 255 demandeurs d'emploi et l'échantillon témoin (ETM) de 145 demandeurs d'emploi.

4.1 Données sociodémographiques

Il est important de noter que les demandeurs d'emploi de l'étude sont tous inscrits dans une démarche de mobilité. Il n'y a pas de statistiques existantes sur cette population spécifique. De ce fait, les caractéristiques de la population d'enquête diffèrent de la population de référence²⁷ sur certains points. Notons que la conjoncture économique en France influence également notre population. Effectivement, durant cette période, le contexte est marqué par la crise économique de 2008/2009, notamment en ce qui concerne le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) qui est passé de 18,8 % à 23,2 % en un an²⁸. Ils représentent un taux de chômage de 24,5 % au 2^{ème} et 3ème trimestre 2013. Par ailleurs, ce public est davantage touché par les emplois précaires. « 1 salarié âgé de 15 à 24 ans sur trois (35,0%) occupe un emploi temporaire (Intérim ou contrat à durée déterminée) alors que seulement 11,9% des salariés sont concernés en moyenne. »²⁹

Dans la présente enquête, nous avons alors une :

- Sur-représentation par rapport aux données INSEE 2010
 - o des 15-24 ans (51,75% vs 22,54%)
 - o des bacs +5 et plus (27,82% vs 10,41%)
 - o des régions ayant un taux de chômage supérieur à 9% (55,25% vs 45,50%)
- Sous-représentation
 - o Des 50 ans et plus (4% vs 18,14%)

Ces écarts s'expliquent par les projets de mobilité proposés aux demandeurs d'emploi qui sont pour la majorité davantage accessibles aux jeunes et par la sensibilité des demandeurs d'emploi face à la mobilité en général.

Suite à ce constat, il est indispensable de prendre en considération certaines données concernant les demandeurs d'emploi de l'étude (sociodémographiques, parcours professionnels et sensibilité à la mobilité).

Les demandeurs d'emploi proviennent principalement de régions ayant un taux de chômage élevé (supérieur ou égal à 9,1 %) donc fortement touchées par le chômage (ETT=52,16% et ETM=60,69%)³⁰.

Dans les deux échantillons, il y a plus de femmes inscrites dans une démarche de mobilité que d'hommes (ETT=61,20% et ETM= 57,20%). Les enquêtés sont principalement célibataires et perçoivent des allocations chômage.

²⁷ Base choisie au départ de l'enquête : juin 2011

²⁸ Une photographie du marché du travail en 2011, J. Vidalenc L. Wolff, division emploi Insee Première, N°1415- Sept 2012

²⁹ Insee enquête emploi, une fois l'effet neutralisé l'effet lié à la rénovation du questionnaire 2013.

³⁰ ETT : Echantillon test et ETM : Echantillon témoin



La prépondérance des 35 ans et moins

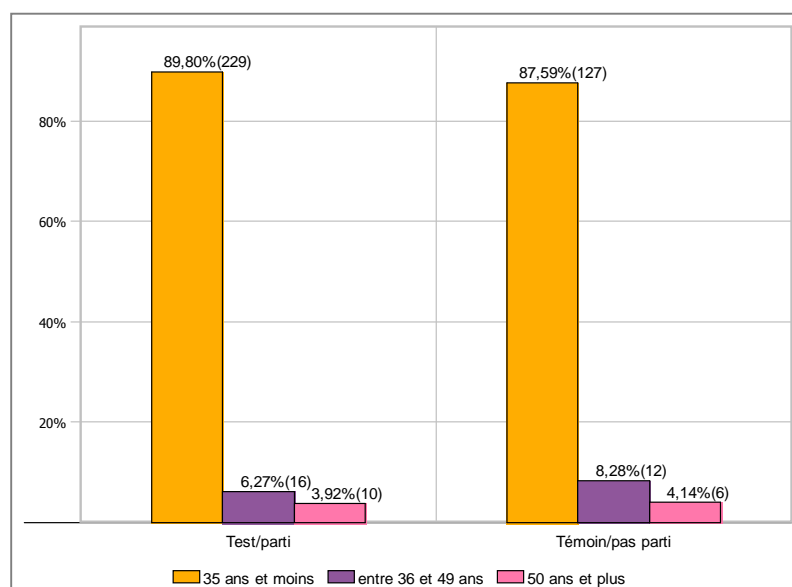


Figure 1 : Répartition des demandeurs d'emploi par âge et échantillon

Dans les deux échantillons, les 15-35 ans représentent 89,80% et 87,60% des demandeurs d'emploi. Cette prépondérance de 35 ans et moins peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Cette population est plus prédisposée à s'inscrire dans une démarche de mobilité, davantage encline à prendre le temps de se former ou de s'adapter aux besoins du marché du travail.
- Les critères d'âge des programmes de mobilité accessibles aux demandeurs d'emploi (PVT³¹, Visa jeune travailleur, VIE³² / VIA³³, SVE³⁴, Stage au Québec...)
- Les programmes de mobilité proposés par les opérateurs de mobilité : les projets mis en œuvre dans le cadre des programmes Leonardo par exemple sont, dans la forme, davantage destinés aux jeunes (logement, type de stage...)
- Les plus de 35 ans ont des contraintes familiales (enfant, conjoint) et économiques (frais de la vie courante) qui représentent un frein au départ.
- Le besoin d'une première expérience professionnelle.
- La sensibilité à la communication numérique et des réseaux jeunesse. Ils sont plus à même de rechercher l'information sur internet, par exemple.

La prépondérance des diplômés Bac +5 dans l'échantillon témoin

Au niveau des diplômes, les deux échantillons ont une majorité de Bac+2 et moins (ETT : 62,20% et ETM : 53,10%). L'échantillon témoin a une proportion significativement plus importante de Bac+3 et plus par rapport à l'échantillon test.

³¹ PVT : Permis Vacances Travail

³² VIE : Volontariat International en Entreprise

³³ VIA : Volontariat International en Administration

³⁴ SVE : Service Volontaire Européen

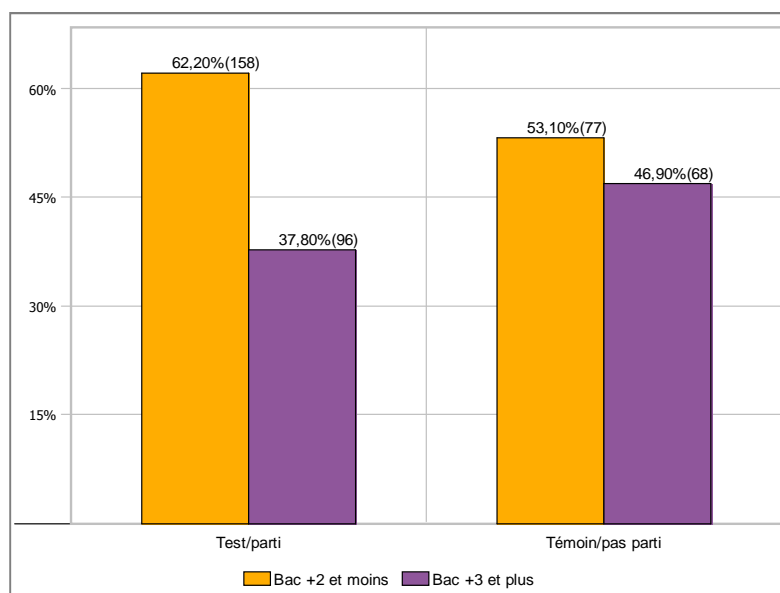


Figure 2 : Répartition des demandeurs d'emploi par diplôme et par échantillon

La prépondérance, dans l'échantillon témoin, des diplômés du supérieur (bac+3 et plus) provient d'un biais de l'enquête. Effectivement, nous avons perçu que la majorité des participants à l'enquête avait candidaté pour un programme Leonardo. Nous avons alors établi un parallèle entre le programme Leonardo, prioritairement destiné aux jeunes diplômés jusqu'à Bac+2, et la surreprésentation des Bac +5 dans l'échantillon témoin. Pour conforter cette supposition, nous nous sommes entretenus avec trois demandeurs d'emploi du groupe témoin ayant un Bac +5.

Au vu des entretiens, il apparaît que le lien de cause à effet entre la prépondérance des candidats au programme Leonardo dans l'enquête et la surreprésentation des Bac +5 n'est pas une évidence.

Les profils qui se sont prêtés au jeu des entretiens ont en réalité trouvé un emploi parallèlement aux démarches de mobilité internationale. Pour certains, les démarches de mobilité étaient en cours : « Voilà après j'envisageais de partir à l'étranger dans le cas où je ne trouverais pas d'emploi rapidement et voilà...comme ça c'est fait autrement » Mélanie. Pour d'autres, ils ont refusé une sélection à un programme ; « Donc j'avais mis en place un projet Leonardo que j'avais réussi à avoir (...) CDI, bon voilà ils m'ont demandé de choisir entre trois mois dans une entreprise à l'étranger ou une possibilité de CDI en France (...) Ce n'est pas évident de trouver du travail donc quand j'ai eu cette opportunité là je n'ai pas donné suite à mon projet à l'international » Lila. « Oui ce travail que j'ai actuellement est arrivé en premier, ils m'ont accepté rapidement. En plus c'est un vrai salaire donc c'est avantageux » explique Chloé qui était susceptible d'être reçue à deux programmes de mobilités. Un programme Leonardo « Ils m'ont sélectionnée pour la première phase et ils ont retenu ma candidature, après si vous voulez, la seconde étape, ils ont rencontré les personnes pour un entretien mais moi j'étais déjà en poste » et un stage via l'OFQJ : « J'ai été contactée pour un entretien et là pareil, j'étais déjà en poste donc je n'ai pas donné suite. ».

La stratégie de mener en parallèle des démarches de recherche d'emploi en France, ainsi que pour divers programmes à l'étranger est commune à la fois au groupe témoin et au groupe test parmi les jeunes diplômés du supérieur. Pour ces profils, le fait de trouver un emploi en France est perçu comme plus avantageux par rapport à une mobilité internationale, à la fois en terme de salaire : « C'est moins intéressant pour les stages, c'est très mal payé. » Chloé et en termes de carrière : « Je me bâtis un peu ma carrière ». « Après c'est vrai qu'à la sortie d'étude on cherche plus le premier

emploi pour pas perdre la main » Mélanie. Néanmoins, la mobilité internationale est repoussée mais pas exclue des projets futurs. Les trois profils envisagent de partir par la suite à l'étranger, soit à l'issue d'un contrat en CDD, soit en mettant un terme à un contrat en CDI.

Cette possibilité de choisir entre l'emploi et la mobilité n'est pas l'affaire de tous.

La tranche d'âge intermédiaire peu représentée des 36-49 ans (Figure 1)

Dans l'enquête, la tranche d'âge intermédiaire est peu représentée. Tous les programmes de mobilité ne semblent pas leur être proposés :

- La recherche d'emploi internationale : Il n'y a pas de limite d'âge. Néanmoins, ce public est peu représenté dans l'enquête car difficilement captif.
- Le programme Leonardo n'affiche pas de critères d'âge, néanmoins les 36-49 ans notent un accès difficile à ces programmes. Ils souhaitent une meilleure transparence des critères de sélection en termes d'âge en ce qui concerne les Programmes Européens.

Dans cette partie, nous mettons en avant que les échantillons sont pratiquement identiques, donc comparables. Il est important de garder en mémoire la variable qui les différencie : le niveau de diplôme. Effectivement, le nombre de demandeurs d'emploi de l'échantillon témoin ayant un bac+3 et plus est supérieur à celui de l'échantillon test.

4.2 Le parcours professionnel

Une partie du questionnaire d'entrée dans l'étude concerne le parcours professionnel des demandeurs d'emploi. Son objectif est de mettre en évidence (ou s'il y a lieu) des caractéristiques spécifiques des demandeurs d'emploi inscrits dans une démarche de mobilité.

Quel que soit l'échantillon, les demandeurs d'emploi ont principalement eu des contrats de travail en CDD et CDI (réciproquement ETT : 42,30% et 26,10%, ETM : 39,20% et 30,80%). Concernant les contrats en CDD, au cours de leur expérience professionnelle, les demandeurs d'emploi en ont signé, en moyenne, 4 pour l'ETT et 5 pour l'ETM. Ils avaient le statut d'employés (ETT et ETM : 53,80%) et de cadres/profession intellectuelle supérieure (ETT : 16,20% et ETM : 21%).

Le parcours professionnel des demandeurs d'emploi diffère au sein des tranches d'âge mais pas d'un échantillon à l'autre.

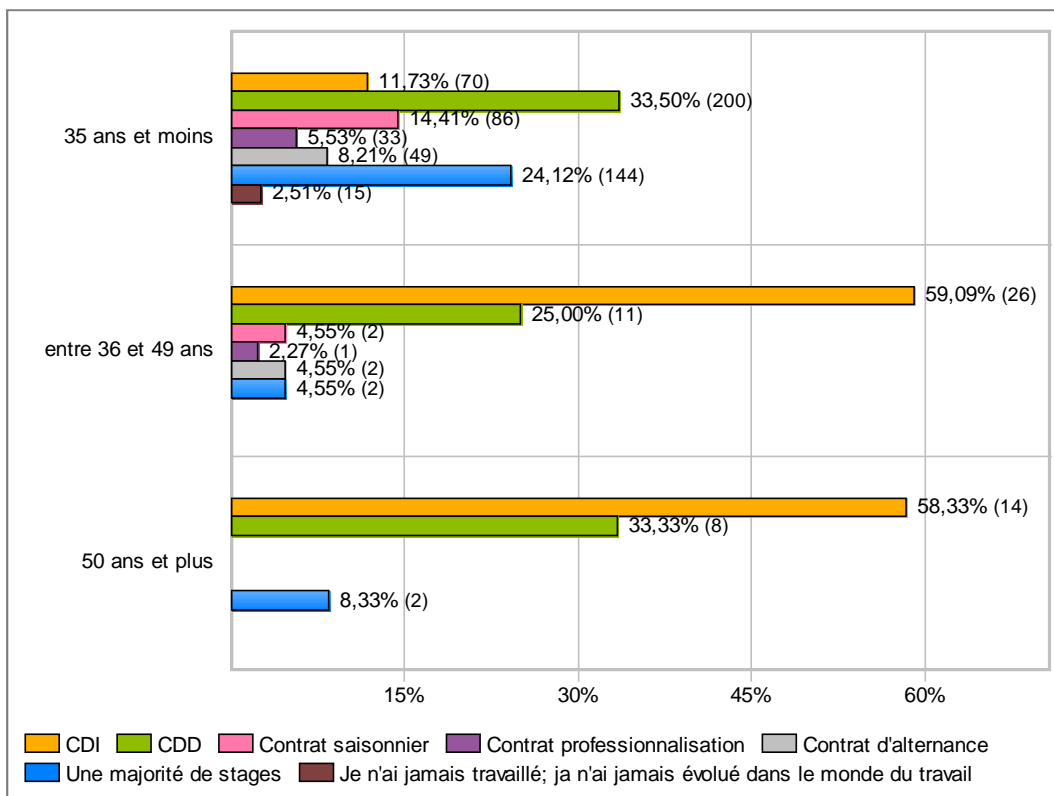


Figure 3 : En moyenne, votre expérience professionnelle s'est faite au travers de contrats: (maximum 3 réponses) par âge

La précarité des jeunes : Les 35 ans et moins témoignent de parcours morcelés. Parmi les récurrences :

- Emploi précaire : CDD (33,50%), contrat saisonnier (14,41%)
- Cumul de stages : 24,12%
- Difficulté à trouver un projet professionnel
- Difficulté d'accès à l'emploi

Les jeunes participants à l'enquête rencontrent globalement des difficultés dans l'accès à l'emploi durable et peuvent se retrouver dans les différentes situations précitées.

Pour les plus de 36 ans les problématiques sont différentes :

Parmi les récurrences :

- Emploi stable : 59%
- Précarité : 37%

Ils sont défaitistes face à la crise. Ils ressentent la crise notamment à cause du faible nombre d'offres de poste. Les « seniors » se sentent particulièrement visés. Les chiffres du chômage le confirment : il atteint les 8% au troisième trimestre 2013³⁵. C'est également un discours véhiculé par les médias : « *Quand on écoute les infos on entend bien que les gens de 50 ans ont vraiment de grosses difficultés (...) En France c'est complètement bloqué en ce moment (...) Parce que de toute façon, il est bien prévu qu'en 2013 il n'y aurait pas d'amélioration à la situation.* » Babette.

Les demandeurs d'emploi des deux échantillons ont un parcours professionnel similaire :

- Précarité pour les moins de 35 ans
- Emploi plus stable pour les 36 ans et plus

³⁵ Insee enquête emploi, Chômage au sens u BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) 3^{ème} trimestre 2013 N° 280, Décembre 2013

4.3 La mobilité

A leur entrée dans l'enquête, certains participants ne savaient pas encore s'ils partiraient à l'étranger. A travers ce questionnaire, nous nous intéressons à leur sensibilité à la mobilité. Nous les avons interrogés sur leur expérience de mobilité internationale et sur leurs motivations.

Sensibilité à la mobilité

Les demandeurs d'emploi de l'enquête sont, pour la majorité, déjà partis à l'étranger (ETT : 73,30% et ETM : 70,8%) :

- en famille ou avec des amis (ETT : 50,4% et ETM : 43,6%),
- seuls (ETT : 13% et ETM 16%),
- avec un programme de mobilité (ETT : 23,4% et ETM : 20,1%) : dans le cadre scolaire et durant leurs études

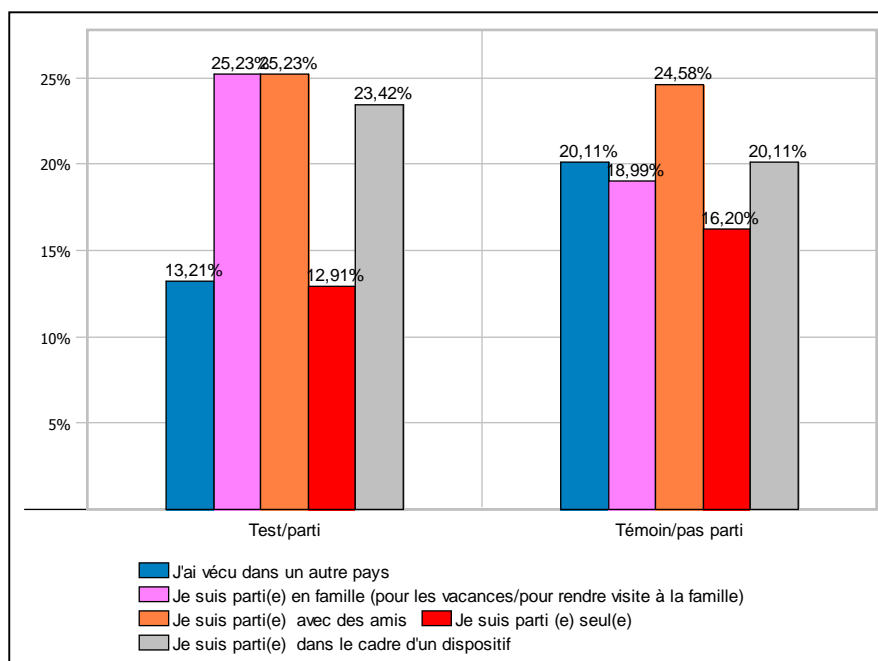


Figure 4 : Avez-vous déjà eu une expérience à l'étranger, par échantillon

Parmi les demandeurs d'emploi interrogés, l'expérience préalable de mobilité transnationale diffère :

- **Voyage pendant les études :** l'expérience de mobilité internationale s'est faite pendant les études. C'est davantage le cas pour les plus diplômés. Le cadre des études supérieures est favorable à la mobilité transnationale. *Alizée* est partie en Angleterre pour une formation en langue et aux Etats-Unis en stage de fin d'études durant son Master en information-communication. *Vera* réalise son Master Gestion Culturelle à Bruxelles. Comme les diplômés, la mobilité internationale est perçue comme une clé de la réussite professionnelle. Les étudiants savent que les études supérieures offrent l'opportunité de partir à l'étranger comme *Felipe*, qui était au départ destiné à des études courtes mais qui a changé de parcours pour intégrer l'université et ainsi accéder à une mobilité Erasmus. Les étudiants font preuve d'autonomie dans leurs démarches de mobilité transnationale. *Lila* s'inscrit de manière autonome dans un Master en Autriche « *J'ai fait mes propres démarches pour m'inscrire là-bas, trouvé un logement tout ça...* ». Ils ont, a priori, les compétences nécessaires à être mobiles à l'international.

- **Voyage pour le loisir** : « *Après j'ai juste fait des voyages par moi-même d'une semaine à droite à gauche, rien de très révélateur. C'est plus du tourisme que du voyage. Le tourisme que j'avais fait, il était récréatif pas vraiment d'interactions avec la culture et les gens, dans une immersion c'est différent, l'apport n'a rien à voir.* ». Les questionnaires qui ont été réalisés par téléphone montrent que les demandeurs d'emploi ne considèrent pas automatiquement l'expérience de loisir à l'étranger comme une mobilité transnationale. Ce type d'expérience « *ne compte pas* ».
- **Aucun voyage à l'étranger** : parmi les demandeurs d'emploi qui n'ont pas voyagé, on retrouve des profils particuliers de jeune: un exemple, *Alfred* vit chez ses parents, la ville la plus proche est à 30 km. Il est au chômage depuis deux ans et demi, période entrecoupée de petits boulots « *en attendant* ». Il est titulaire d'un CAP photographie mais souhaite se réorienter dans un autre secteur d'activité. Des caractéristiques telles que le faible niveau de diplôme, la ruralité, la jeunesse tracent les contours de ces profils. Nous tenons à être vigilants sur ce point puisque plusieurs des demandeurs d'emploi dans cette situation viennent de la même région. Ils dépendent donc du même projet Leonardo Da Vinci. Or, chaque projet Leonardo peut prioriser certains types de publics. Pour les profils qui n'ont pas vécu d'expérience à l'étranger, la mobilité transnationale est vécue comme un défi, une manière d'acquérir de l'autonomie et de la confiance en soi.
- **Les demandeurs d'emploi ont voyagé pour le travail** : Parmi les « seniors », des personnes ont voyagé dans leurs vies professionnelles. Les expériences précédentes et les situations familiales influencent la projection dans un emploi à l'étranger. Néanmoins, tous sont ouverts à une expérience à l'étranger dans la mesure où elle leur permet de rebondir professionnellement.

Leurs précédentes expériences à l'étranger ont motivé les demandeurs d'emploi à s'inscrire dans une telle démarche. Les deux principales motivations sont :

- l'envie de partir de longue date (ETT : 24,2% et ETM : 22,10%)
- le faible niveau linguistique du CV (ETT : 23,7%, ETM : 21,20%)

La thématique linguistique réapparaît à la question sur ce que le séjour à l'étranger va leur permettre de faire. Le top trois des affirmations, pour les deux échantillons sont :

- Améliorer mes compétences linguistiques
- Améliorer la qualité de mon CV
- Apprendre à travailler avec d'autres cultures

Deux différences significatives apparaissent :

- les demandeurs d'emploi du groupe test espèrent plus que ceux du groupe témoin que cette mobilité va leur permettre de clarifier leur projet professionnel ($p=0.017^{36}$),
- les demandeurs d'emploi du groupe témoin espèrent plus que cette mobilité va leur permettre de faire preuve de plus d'initiatives dans le milieu professionnel ($p=0.001^{37}$).

³⁶ La probabilité de se tromper est de 1,70%

³⁷ La probabilité de se tromper est de 0,1%

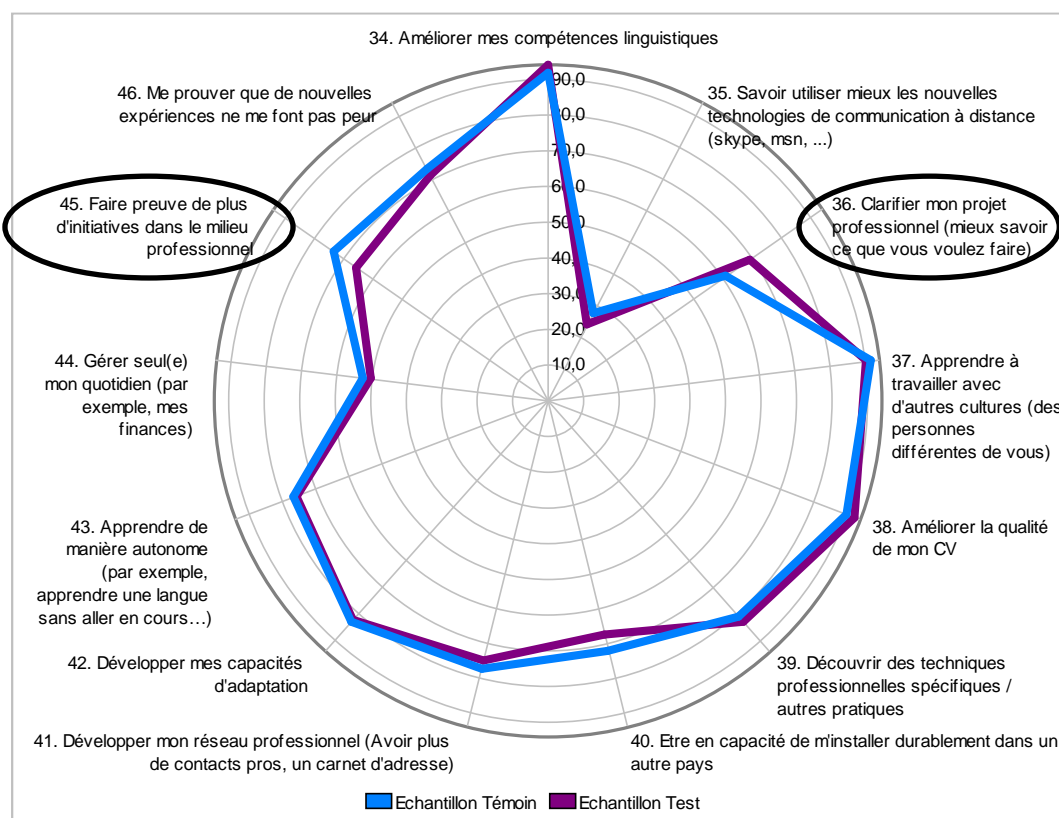


Figure 5 : Par échantillon, qu'est-ce que va permettre le séjour à l'étranger

En comparant les réponses par tranche d'âge et non par échantillon, nous nous apercevons que le projet de mobilité internationale représente à la fois un intérêt personnel et professionnel. Des divergences existent : les plus jeunes assument davantage l'aspect personnel mais n'oublient pas pour autant l'utilité professionnelle des programmes « *il faut joindre l'utile à l'agréable* » Mélanie. Les plus de 30 ans mettent davantage l'accent sur les attentes professionnelles. Néanmoins, le projet de mobilité est un moyen de changer d'air, de se ressourcer, de « *se prouver que des nouvelles expériences ne nous font pas peur* ».

Outre ces différences entre les débuts et les fins de carrières, nous remarquons que le projet de mobilité est sensiblement le même pour les deux échantillons.

Prenons pour exemple l'amélioration des compétences linguistiques. Il faut considérer qu'une partie des participants parle déjà une autre langue et a besoin de diversifier ou de maintenir/améliorer son niveau de langues surtout face à la concurrence lors des entretiens d'embauche. Une autre partie a besoin d'apprendre une langue pour prétendre aux emplois visés. Pourtant ces deux profils sont présents à la fois dans le groupe test et dans le groupe témoin.

Les demandeurs d'emploi ont eu une première expérience à l'étranger. Cette expérience a été un moteur pour leur inscription dans une démarche de mobilité. Les attentes du séjour diffèrent selon l'âge : les plus jeunes ont des attentes essentiellement personnelles et plus on avance dans l'âge plus les attentes professionnelles se révèlent.

Mobilité désirée :

Les demandeurs d'emploi étant inscrits dans une démarche de mobilité, nous leur avons demandé s'ils avaient un projet de mobilité³⁸ et avec quel dispositif ils pensaient partir.

Les demandeurs d'emploi entrant dans l'étude ont pour plus des trois-quarts un projet de mobilité (ETT : 94,40% et ETM : 87%). Les demandeurs d'emploi de l'échantillon témoin sont significativement moins nombreux à en avoir un.

Le principal dispositif avec lequel ils vont ou voudraient partir est le programme Léonardo (ETT : 77,40% et ETM : 56,20%). Ce résultat s'explique par le fait que nous avons principalement reçu les coordonnées de demandeurs d'emploi partant ou ayant un projet de mobilité financé par le programme Léonardo³⁹.

Dans le discours des interviewés, la mobilité internationale est motivée par des intentions récurrentes :

- fuir la crise en France
- faciliter l'accès à l'emploi
- développement personnel (autonomie, confiance en soi, etc.)

Fuir la crise en France :

Le sentiment de chance est peut-être accentué par la conjoncture économique. Les professionnels se sont aperçus que la demande de mobilité était croissante depuis le début de la crise. Les demandeurs d'emploi partent vers des pays où le marché du travail leur semble plus ouvert. Effectivement, le thème de la crise financière est souvent cité par les participants à l'enquête. Les craintes liées à la crise reposent à la fois :

- sur des croyances : *« Peut-être aussi le côté « rêve américain » qui est vraiment présent là-bas, aussi que si on se donne un minimum la peine on peut y arriver » Lou Anne. « De ce que je comprends des pays anglophones, ils sont plus près à vous laisser une chance... après peut-être que je me trompe, peut-être que je vais arriver là-bas et que ça sera pareil qu'en France... » Felipe.*

- Suite à une lassitude des recherches d'emploi infructueuses : *« Bon après c'est sûr que je n'avais pas de boulot non plus en France donc c'est professionnel » Alizée. « J'ai envoyé des candidatures, je réponds, mais je n'ai pas de retour ou alors des retours négatifs ». Babette*

Faciliter leur accès à l'emploi :

- La quête de l'emploi :

Face aux difficultés à trouver un emploi en France, à des longues périodes de chômage, la mobilité internationale représente un moyen, un outil pour accéder à l'emploi, et notamment à l'emploi stable. Ainsi Adeline déclare *« je cherche à enrichir mon CV pour arriver à l'emploi stable », « ça faisait quatre ans que je faisais des petits boulots et des stages et mon rêve c'était d'avoir pendant deux ans le même emploi, ça serait le rêve. » Vera.* Mais la quête de l'emploi durable n'est pas le souhait de tous. Certains préfèrent se contenter d'expériences courtes, notamment chez les plus diplômés, pendant qu'ils en ont la possibilité (sous-entendu avant la vie de couple, la vie de famille).

³⁸ Définition des termes démarche de mobilité et projet de mobilité en annexes

³⁹ Voir page 24



- L'importance des compétences en langues :

Les langues étrangères constituent une priorité pour la plupart des demandeurs d'emploi intéressés par la mobilité transnationale. En effet, beaucoup pensent que le niveau d'exigence en langue augmente. Cet avis est partagé par les professionnels de la mobilité, qui y voient pour les demandeurs d'emploi une occasion de se former. Dans l'accès à l'emploi, la maîtrise de l'anglais est indispensable pour les personnes diplômées du supérieur, notamment en termes d'accès à la documentation anglo-saxonne. Pour certains secteurs, l'accès aux entretiens d'embauche est déterminé par le bilinguisme. Dans ce cas de figure, les seniors ont notamment besoin d'actualiser leurs compétences. Il en est de même pour les personnes qui n'ont tiré que peu d'enseignements de leurs classes d'anglais en collège et lycée « *ma formation d'anglais elle a été continue pendant 15 ans mais on va dire, très incomplète c'est à dire principalement de l'écrit et puis un niveau d'intensité qui fait que je maintenant à peu près un niveau* » Ali.

- Accéder à une expérience :

Pour certains, la mobilité est un moyen d'accéder à une expérience professionnelle manquante. La motivation de Calvin et de Mina est de pouvoir accéder à un premier stage, sans diplômes préalables. Pour les plus diplômés, il s'agit de se mettre à niveau par rapport à leurs pairs. Certains n'ont pas eu d'expériences à l'étranger durant leurs études et ont donc un manque dans le CV. D'autres sont dans des secteurs d'activités où il est a priori opportun de cumuler les expériences à l'étranger « *La mobilité de toute façon je crois qu'à un certain niveau d'étude c'est vraiment devenu quelque chose d'indispensable. Maintenant je vois autour de moi les personnes ont une deux peut-être trois expériences à l'étranger.* » Chloé.

Un développement personnel

Les programmes de mobilités pour les demandeurs d'emploi sont perçus comme un moyen d'accéder à l'insertion professionnelle. Cependant, les demandeurs d'emploi attendent également que la mobilité transnationale soit source de développement personnel. Les demandeurs d'emplois expriment l'envie d'apprendre la langue à des fins de loisirs, le désir de parcourir le monde et de s'enrichir de la rencontre avec l'autre.

Par ailleurs, pour les jeunes, la mobilité représente une étape de construction individuelle. Certains parlent d'accès à l'autonomie, d'autres évoquent des changements d'état d'esprit, de maturité. Les parcours de vie des jeunes personnes ne sont plus rythmés par les mêmes étapes que celles des générations précédentes. La mobilité transnationale, à travers le développement personnel, ne participe-t-elle pas au passage à l'âge adulte ⁴⁰?

⁴⁰ Les trajectoires du passage à l'âge adulte en Europe, Victor Sergio Ferreira Catia Nunes, Politiques sociales et familiales, Dispositifs publics et construction de la jeunesse en Europe, N°102 Déc 2010



4.4 Conclusion : Typologies des demandeurs d'emploi

Trois profils de demandeurs d'emplois intéressés par la mobilité internationale se distinguent en fonction de leur tranche d'âge, notamment par les parcours professionnels et les motivations pour partir à l'étranger. Ces trois profils se retrouvent dans les deux échantillons.

Le découpage par tranche d'âge de l'enquête rejoint des caractéristiques spécifiques du marché du travail en France. A titre indicatif, selon l'INSEE⁴¹, au quatrième trimestre 2012, le chômage progresse davantage pour les 15-24 ans (3,4 points en un an) et pour les plus de 50 ans (0,8 points en un an contre 0,5 point pour les 25-49 ans). Au troisième trimestre 2013, on note une stagnation du chômage des 15-24 ans (0 point en un an) mais le taux de chômage reste élevé. Les 25-49 ans augmentent de 0,5 point sur la même année et les + de 50 ans de 1,1 Point.⁴²

En outre, il existe des différences dans l'insertion ou la réinsertion entre les 15-30 ans, dont les parcours sont caractérisés, pour une partie d'entre eux, par une période de précarité et d'incertitude dans les premières années de la vie active⁴³. A contrario, les plus de 50 ans peuvent rencontrer des difficultés à retrouver un emploi, alors que, en-deçà de 57 ans, l'emploi est indispensable pour avoir des revenus jusqu'au départ en retraite⁴⁴. L'ICDC (indicateur conjoncturel de durée du chômage) montre que la crise a affecté davantage les plus de 50 ans qui présentent des « durées moyennes de chômage environ 6 mois et demi de plus que celles des moins de 25 ans »⁴⁵. En réponse à ces problématiques, on peut supposer que les demandeurs d'emploi cherchent leurs propres solutions. C'est davantage ces profils que nous retrouvons dans l'enquête. La tranche d'âge intermédiaire est moins représentée.

1. Premier profil : Les moins de 35 ans. Parmi cette population, on distingue différentes approches en fonction des niveaux de diplômes.

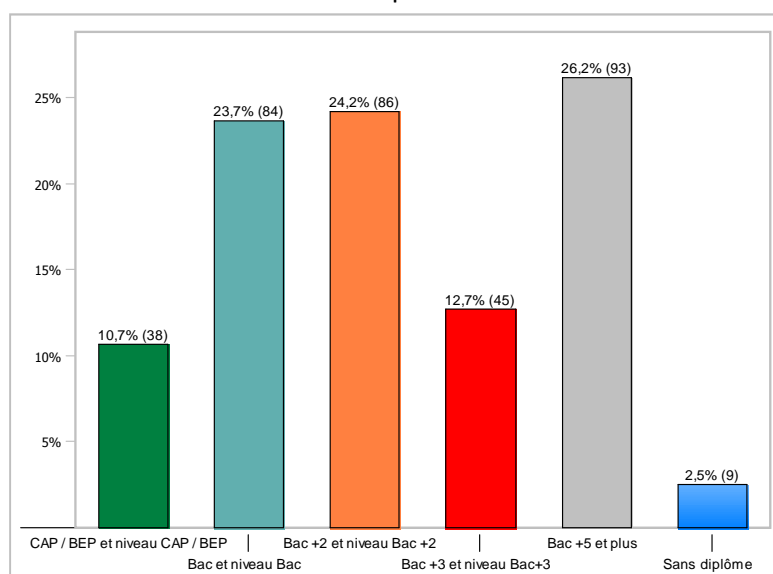


Figure 6: Répartition des 35 ans et moins par diplôme le plus élevé

⁴¹ Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi)- 4^{ème} trimestre 2012, n°55 Mars 2013

⁴² Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi)- 3^{ème} trimestre 2013, n°280 Décembre 2013

⁴³ Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010 J-J. Arrighi, Cereq, 2012

⁴⁴ Les dispositifs de retour à l'emploi des + de 50 ans, J-P. Domergue, M. Mercat-Bruns, La Doc. Française, Retraite et société N°42, 2004

⁴⁵ Indicateur conjoncturel de durée du chômage, S. Ducatez, D. Euzéat, Direction études statistiques et prévisions, Repères et analyses N°47, Juillet 2012

- a) **« Les opportunistes »** : les plus diplômés qualifient les programmes de mobilité comme une opportunité. Ceux-ci sont envisagés à la fois comme une expérience de vie et comme une expérience professionnelle. Pour la carrière, c'est un moyen d'apprendre une langue et de réaliser une expérience auprès d'entreprises étrangères, dans le but de travailler en relation avec l'international. Par exemple, après deux expériences à l'étranger durant son cursus scolaire, *Alizée* réalise un programme Eurodyssée en Belgique. En amont de son départ en Europe, elle a prévu de poursuivre avec un Programme Vacances Travail au Canada. Actuellement en PVT, elle ne souhaite pas revenir en France. Elle envisage une demande pour un Visa Jeune Professionnel.

Ces profils ont parfois réalisé des mobilités courtes et encadrées en Europe. Ils poursuivent, dans un second temps, avec des programmes qui requièrent plus d'autonomie. Ils suivent donc un parcours de mobilité. Ils font également preuve d'une bonne connaissance des différents programmes qui leurs sont accessibles.

- b) **« Les hésitants »** : souvent sans diplôme et jusqu'à Bac +2, « les hésitants » sont en train de se réorienter, de construire un projet professionnel, de grandir. L'expérience de mobilité, qui constitue à la fois une expérience d'autonomie et un moyen de tester des métiers, représente un tremplin : *« Tous les jeunes qui sont perdus ou qui ne savent pas quoi faire, (...) mon ami il était complètement perdu, il est revenu d'Eurodyssée, et là, il repart directement en SVE. Il était perdu il ne savait pas quoi faire et il est revenu complètement changé. Même au Pôle Emploi il devrait conseiller ça aux jeunes pour leur redonner confiance. » Carine* « quand on arrive à un stade où l'on est bloqué, c'est un très bon déclencheur » *Ali*. *Calvin*, quant à lui, raconte qu'il vit plusieurs échecs scolaires à cause de ses comportements. Ces échecs se soldent par une période de remise en question et de repli sur soi. La mobilité internationale l'a aidé à passer à autre chose. Cela a été un moyen de retrouver des relations sociales, une estime de soi. Il a, par la suite, réintégré une formation. Dans ce cas de figure, les volontariats ou les mobilités courtes en Europe sont appréciées par les jeunes. En général, elles sont aussi privilégiées par les professionnels.

- c) **« Les déterminés »** : ce sont ceux qui vont chercher des compétences spécifiques ou une expérience dans un but précis. Ils sont titulaires d'une formation en adéquation avec le projet de mobilité. Le cas échéant, ils envisagent de se former à la suite du programme. Le projet professionnel est clairement défini.

Ce type de profil est particulièrement encouragé par les professionnels dans le cadre de mobilités Leonardo. C'est le cas d'*Anna*, originaire de Martinique. Elle habite à Bordeaux depuis plusieurs années et a acquis de l'autonomie. Elle parle très bien anglais et elle est diplômée dans le tourisme. Face à la difficulté de trouver un emploi, elle veut compléter son cursus avec l'apprentissage de l'espagnol.

2. Deuxième profil : Les plus de 50 ans

« Les seniors » : les plus de 50 ans concernés par la mobilité internationale constituent un groupe à part entière. Ils sont eux aussi déterminés. Ils ont besoin d'une compétence spécifique (souvent l'anglais) pour accéder au poste visé. Ils se différencient des autres profils par les problématiques d'employabilité liées à l'âge. A travers la mobilité internationale, ils ont la volonté d'actualiser leurs compétences pour rester compétitifs par rapport aux jeunes générations, et de prouver leur



dynamisme aux employeurs. Les avantages sociaux (droits aux allocations chômage, cotisations retraite) peuvent orienter le type de mobilité choisie.

3. Troisième profil : Les 36-49 ans

« **Les oubliés** » : La tranche d'âge intermédiaire est moins représentée dans les biographies. A travers l'écoute informelle, elle se distingue surtout des deux autres groupes par le sentiment d'être une tranche d'âge exclue des programmes de mobilité internationale. Ce point est approfondi ci-après.

Au regard des résultats quantitatifs et qualitatifs, on repère des tendances dans la constitution des échantillons test et témoin en fonction du profil des demandeurs d'emploi.

Ainsi, Le groupe test est d'abord composé de publics « déterminés » puis des « hésitants ».

D'après une partie des professionnels, les « seniors » ont toujours été en demande de mobilités internationales, alors que pour d'autres, le phénomène s'intensifie en même temps que la crise financière. Des structures ont développé des accueils ou des projets spécifiques aux seniors alors que d'autres non. Pour les seniors eux-mêmes, l'accès à la mobilité Leonardo nécessite de la persévérance mais n'est pas inespéré. Ils sont susceptibles d'intégrer le groupe test et le groupe témoin. Outre le programme Leonardo Da Vinci, les « seniors » peuvent se tourner vers la recherche d'emploi à l'international.

De même, les « opportunistes » sont surreprésentés dans le groupe témoin. Les biographies montrent que les programmes de mobilités sont accessibles, nombreux, et connus de ces publics. Ils sont également à même de faire partie du groupe témoin ou du groupe test car ils ajustent leurs parcours professionnels en fonction des opportunités qui se présentent.

Enfin, la tranche d'âge intermédiaire semble être la tranche d'âge la plus susceptible d'intégrer le groupe témoin. Malgré l'intérêt que le programme Leonardo représente pour eux et en dépit des critères d'âge affichés, ils ont l'impression que celui-ci est davantage tourné vers les jeunes. Les professionnels soulignent la problématique que représente le stage pour ces publics. En effet, le statut de stagiaire peut-être un frein pour l'entreprise comme pour le demandeur d'emploi. De surcroît, les savoirs et les savoir-faire du stagiaire, ses attentes en termes de montées en compétences peuvent être en inadéquation avec son niveau de langue. Pour les demandeurs d'emploi du groupe Test, on note l'expression de frustration. Les professionnels de la mobilité, en connaissance de cause, offrent aux demandeurs d'emploi de la tranche d'âge intermédiaire un accompagnement spécifique (par exemple en autonomisant le démarchage des entreprises d'accueil) et conseillent la mobilité si la demande est réellement adaptée au besoin.

Ils sont aussi représentés dans les formations en langue (Anglais, Allemand) qui intègrent une immersion à l'étranger. La recherche d'emploi à l'international leur est également accessible.

Remarque :

La répartition des demandeurs d'emploi selon ces trois profils est inégalement répartie : 89% de chaque échantillon est composée de demandeurs d'emploi de 35 ans et moins. Afin de répondre aux deux premières hypothèses de l'étude⁴⁶, nous nous intéresserons uniquement à cette tranche d'âge. De plus, l'analyse prendra en compte le diplôme des demandeurs d'emploi en comparant, dans chaque échantillon, les bac +2 et moins et les bac+ 3 et plus.

⁴⁶ Hypothèses : La mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus rapide des demandeurs d'emploi et la mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi



5. Impact de la mobilité sur les bénéficiaires

Le deuxième questionnaire constitue le premier des questionnaires de suivi. Nous le considérons comme le temps 0 de la période de suivi.

Il a été administré :

- une semaine après le retour des demandeurs d'emploi de l'échantillon test
- trois mois après le premier questionnaire pour les demandeurs d'emploi de l'échantillon témoin

Une partie du questionnaire est composée de questions spécifiques pour les demandeurs d'emploi de l'échantillon test. Elle concerne le type de mobilité et l'acquisition de compétences.

Parmi les 339 demandeurs d'emploi ayant répondu au deuxième questionnaire, 223 ont effectué un séjour à l'étranger (groupe test).

L'analyse se concentre sur les 35 ans et moins (299 DE): 198 demandeurs d'emploi dans l'échantillon test et 101 dans l'échantillon témoin). Dans la suite de l'étude, lorsque nous parlons de demandeurs d'emploi ou participants, nous parlons des 35 ans et moins.

Prépondérance des programmes européens:

Les bénéficiaires des programmes de mobilité européenne par rapport à ceux des programmes de mobilité hors Europe sont surreprésentés dans l'enquête dans les deux échantillons, du fait des biais explicités en début de rapport.

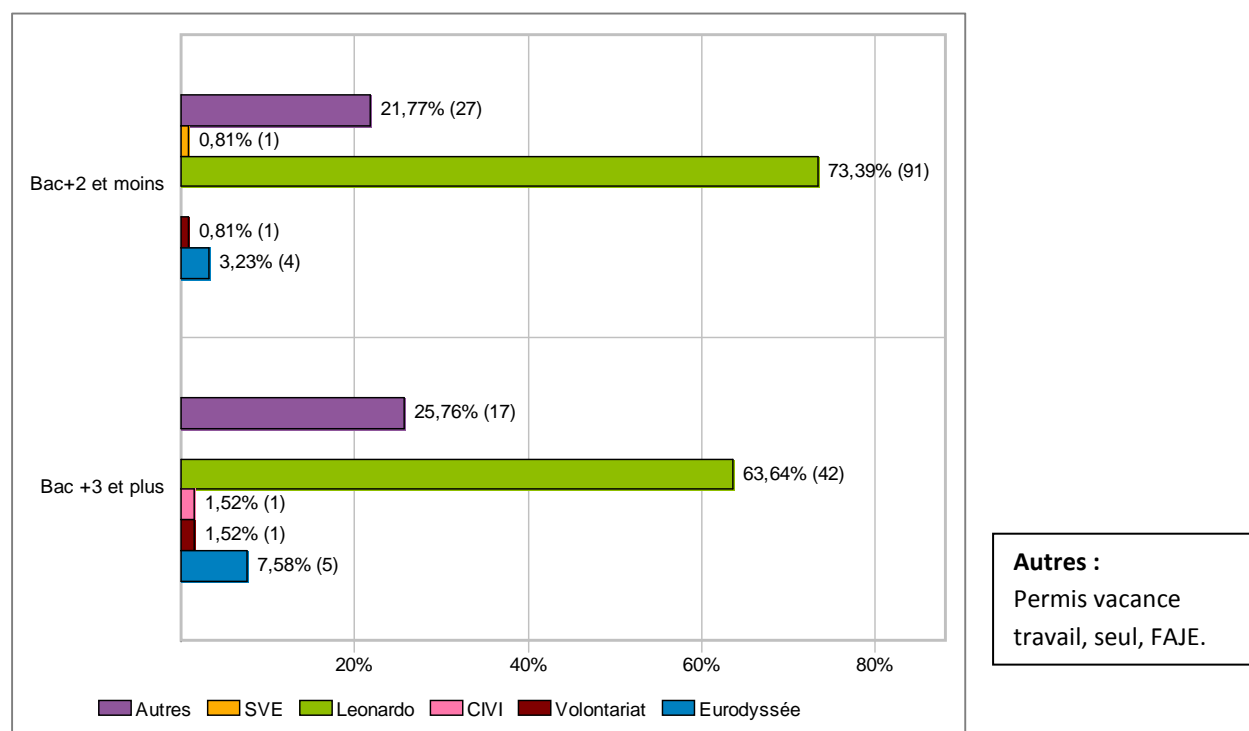


Figure 7 : Mobilité effectuée (échantillon test) par diplôme pour les 35 ans et moins

Les demandeurs d'emploi les moins diplômés (Bac+2 et moins) sont principalement partis avec le programme Leonardo alors que les demandeurs d'emploi Bac+3 et plus sont partis aussi avec Eurodyssée ou le permis vacance travail.

Les programmes européens (Leonardo et Eurodyssée) sont considérés comme attractifs pour les demandeurs d'emploi. Si l'on s'en réfère aux critères de sélection des différents programmes, Leonardo Da Vinci offre notamment une large accessibilité. Il ne présente pas de limite d'âge, pas de niveau de langue, ni de qualifications. Carine dira qu' « *il suffit juste d'être motivé* ».

En outre, ce programme permet de pallier les contraintes financières que peuvent rencontrer les demandeurs d'emploi: les bourses Leonardo sont généralement complétées par des cofinancements (notamment des régions). Une grande partie des frais sont avancés puis remboursés aux bénéficiaires. « *Tout ce que j'avais à mon compte c'était ma nourriture et les transports en commun là-bas.* » Anna. « *Et en plus moi financièrement ça m'a coûté autant ou moins que ce que ça m'aurait coûté chez moi.* » Ali.

Le contexte du programme Leonardo offre une mobilité sécurisante : « *c'est vrai que c'était un contexte vraiment protégé, j'avais mon appartement, mon stage, mon réseau social en arrivant* » Ali. « *Les papiers il y en a pas eu beaucoup à fournir* » Anna. Pour Houla, c'est un moyen d'acquérir une expérience pendant sa période de chômage, tout en conservant ses droits (cotisation retraite, allocations chômage).

Les critères des stages « réussis »:

Comme nous l'avons vu, parmi les 18-25 ans, voire même au-delà, le cumul des stages n'est pas rare. A l'inverse, pour les personnes confirmées, retourner en stage demande une certaine forme d'adaptabilité. Pour que le stage s'avère efficace en termes d'insertion, certains critères sont requis. Le programme Leonardo stipule que le porteur de projet doit veiller à « l'adéquation du stage aux besoins de l'apprenant »⁴⁷. Cet objectif est bien évidemment partagé avec les acteurs de la mobilité qui travaillent pour l'insertion professionnelle, dans le respect du parcours professionnel, du projet professionnel des stagiaires et du marché du travail. Un véritable travail d'accompagnement en réseau, incluant plusieurs acteurs de l'insertion, va dans ce sens.

Les demandeurs d'emploi se prêtent eux aussi à la définition des critères d'un stage « réussi » :

- L'adéquation entre le stage et les vœux de stages : « *Mon stage s'est vraiment très bien déroulé, j'avais des missions très intéressantes, en plus dans le milieu culturel, c'est ce que je voulais...* » Alizée. Fred explique qu'il réalise une expérience « *de rêve* » auprès d'agents cynophile. A l'inverse, un stage décalé par rapport à la demande peut engendrer des comportements de rejet : « *J'étais partie pour la musique. sauf que...dans le planning avant de partir, on m'a dit tu feras de l'organisation de concert, de l'événement (...) enfin nous on a eu une expo mais quand on m'a dit tu vas préparer une expo je m'attendais à un truc vraiment bien, en fait il y avait 5 photos accrochées vite fait sur le mur du centre, on ne savait même pas ce que c'était le thème...* » Mina.
- L'intensité de l'activité : les demandeurs d'emploi utilisent ce critère lorsqu'ils évoquent les mauvais aspects des stages : « *Finalemnt, j'ai travaillé trois semaines sur les trois mois où j'étais là-bas.* » Ali, « *Il y avait rien à faire, on était plein de stagiaires et à mon avis, le*

⁴⁷ Présentation du projet de mobilité Leonardo Da Vinci : <http://www.europe-education-formation.fr/leonardo-mobilite.php>



restaurant faisait pas beaucoup de couverts parce qu'on se battait pour amener les petites cuillères sur les tables (...) au lieu de rien faire moi j'ai fait la plonge mais au bout d'une semaine de plonge... je ne suis pas partie pour ça... » Lie.

- L'encadrement du maitre de stage ou des collègues de travail : « Avec les collègues ça c'est très bien passé. J'ai vraiment aimé le stage en lui-même » Alizée. Ce ressenti est moins fréquemment souligné dans le cas où les personnes sont diplômées du supérieur et exercent un métier indépendant. « Avec le niveau d'étude que j'ai maintenant j'ai quand même du recul sur ce que je fais et puis bon le client reste quand même en terme de design produit la personne la plus importante » affirme Ali qui a réalisé un double stage. Sur la deuxième partie de ses missions, il reconnaît, « par contre le graphisme là c'était très bien parce que je m'y connais beaucoup moins et là j'avais vraiment quelqu'un qui m'apprenait de nouveaux outils. »
- La prise de responsabilité : Alfred explique qu'il a « eu un bon stage comparativement aux autres. (...) Il m'a permis de tester de nouvelles choses. », « J'avais pas mal de responsabilités donc c'était vraiment très bien. » Alizée. « Il m'a confié tout l'aménagement de son terrain, j'étais à fond, je suis rentré chez moi et j'ai passé la soirée à faire des plans en piochant des idées à droite à gauche » Calvin. « Je participais à tout. Il y avait beaucoup de choses qu'il me donnait à faire » Carine. « Puis je me suis mise à suivre un peu tout le monde, (...) bien deux ou trois jours. Pour avoir une idée des objectifs de la finalité et tout ça. Et puis ça a très bien marché, au bout de deux, trois semaines je connaissais quasiment tout le monde dans le centre, » Ferry.
- La reconnaissance : « Mon maitre de stage m'a fait confiance » Alfred. « A la fin de mon stage, ma responsable voulait me recruter, m'embaucher, moi aussi je voulais vraiment rester plus » Alizée. « Au fur et à mesure des responsabilités que j'ai prises par moi-même et je me suis rendue compte que je pouvais le faire. » Anna. Les agents cynophiles proposent à Fred de devenir bénévole. Ferry, grâce à son intense investissement au sein d'un centre d'étude, se voit proposer un doctorat : « ils m'ont dit en fait le plus important vous apprendrez tout ça, vu comme vous vous êtes démenée pendant 6 mois, eux ce qu'ils cherchent c'est des « hard worker », des gros bosseurs ».

Cette analyse des « bons » stages s'appuie sur une perception faite au retour de la mobilité.

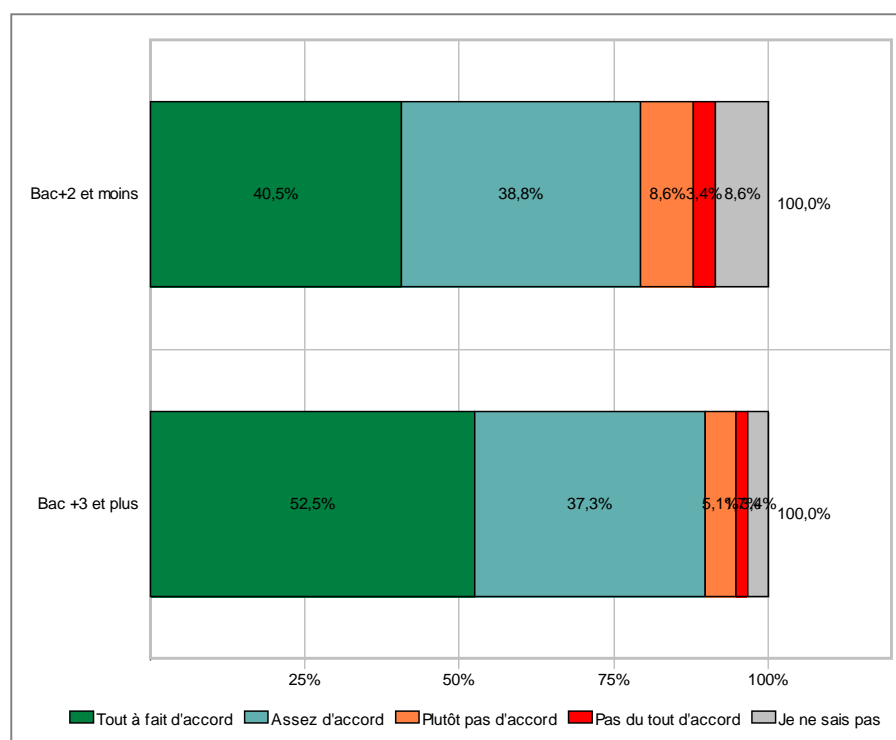


Figure 8 : Pensez-vous que cette expérience vous sera utile dans votre recherche d'emploi, par tranche diplôme

Les demandeurs d'emploi partis sont 83% à penser que cette expérience de mobilité sera utile pour leur recherche d'emploi. Cette expérience est plus utile significativement ($p=0.0159^{48}$) pour ceux ayant un bac+3 et plus que pour les autres.

Selon les demandeurs d'emploi partis en mobilité, le séjour leur a permis d'améliorer leurs compétences linguistiques, d'apprendre à travailler avec d'autres cultures et de développer des capacités d'adaptation.

⁴⁸ La probabilité de se tromper est 1,59%

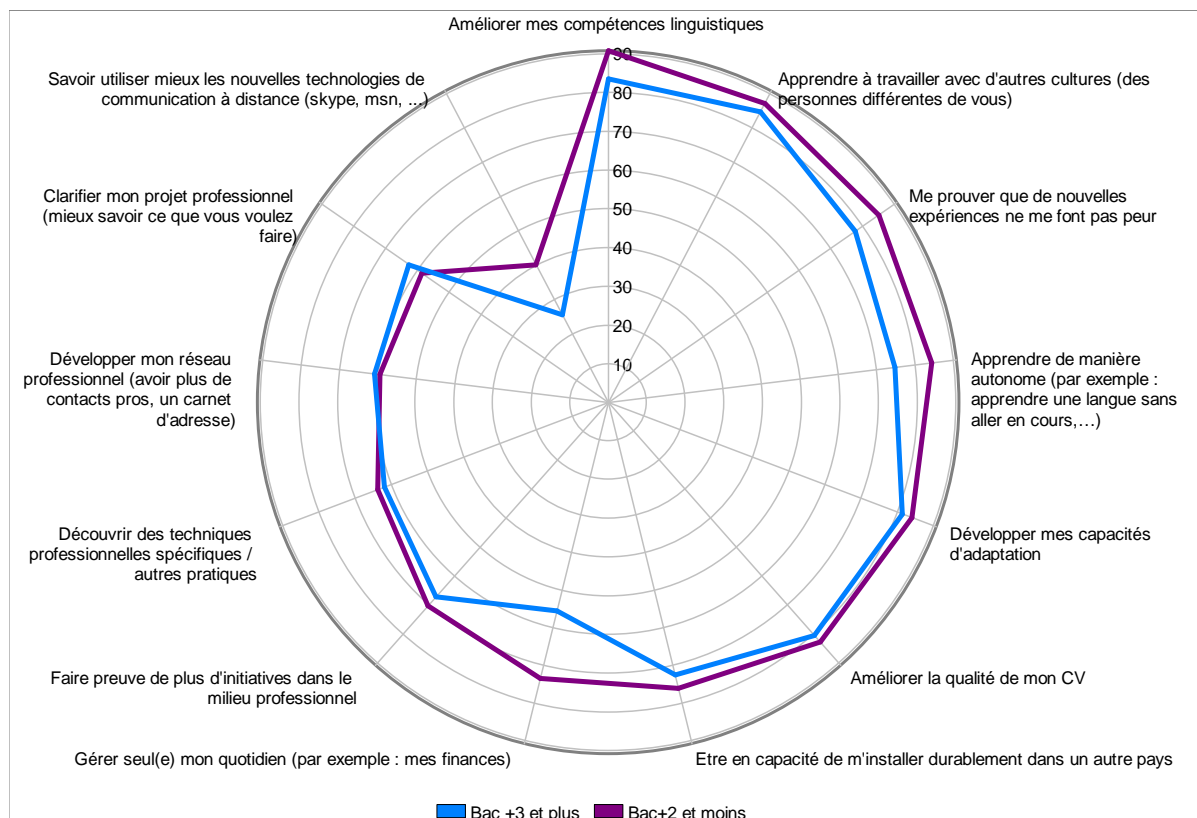


Figure 9 : Ce séjour vous a permis de ..., par diplôme pour l'échantillon test

Pour la majorité de ces affirmations, nous notons des différences significatives en fonction du diplôme. Ce qui nous permet d'affirmer – à minima - que le diplôme influe sur la capacité d'appréciation d'une expérience de mobilité.

Quel que soit le diplôme, les demandeurs d'emploi ont des ressentis en termes de compétences linguistiques et de compétences interculturelles, deux compétences clés pour accéder plus facilement à l'emploi. Pour les moins diplômés, l'augmentation des compétences sociales – en termes d'adaptabilité notamment – est sensible. Les bac+2 et moins ont un score supérieur aux bac+3 et plus sur 10 des 13 compétences de la figure 9.

Les bac+3 et plus déclarent avoir acquis des compétences professionnelles alors que les bac+2 et moins parlent de compétences liées à l'apprentissage d'une autonomie plus globale.

A ce stade de l'étude, les « axes de progressions » sur le marché de l'emploi (comme effet de la mobilité) ne sont pas envisagés de la même façon par l'ensemble des bénéficiaires. Les Bac+3 et plus utilisent davantage cette mobilité comme un outil permettant de clarifier un projet professionnel alors que les Bac+2 et moins l'envisagent comme un pas de plus vers l'autonomie (« Gérer seul mon quotidien »). On note que cette dernière préoccupation est moins significative chez les Bac+3 qui ont d'ores et déjà acquis cette autonomie au moment du départ.

5.1 Insertion ou réinsertion plus rapide

Pour répondre à la première hypothèse de l'étude - **La mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus rapide des demandeurs d'emploi** - nous avons analysé la question concernant la situation professionnelle des demandeurs d'emploi⁴⁹ des questionnaires 2, 3 et 4. Les termes « insertion et réinsertion professionnelle » correspondent à toute forme de sortie positive : emploi, reprise d'étude/formation/stage et nouvelle mobilité.

Rappel sur les questionnaires :

Le questionnaire 2 a été administré une semaine après le retour de mobilité pour l'échantillon test et 3 mois après le premier questionnaire pour l'échantillon témoin.

Les questionnaires 3 et 4 ont été administrés, respectivement 3 mois et 6 mois après le deuxième questionnaire pour les deux échantillons.

Comme précisé précédemment l'analyse porte sur les demandeurs d'emploi de 35 ans et moins :

- Questionnaire 2 : 292 DE dont 196 dans l'échantillon test et 96 dans l'échantillon témoin
- Questionnaire 3 : 275 DE dont 184 dans l'échantillon test et 91 dans l'échantillon témoin
- Questionnaire 4 : 250 DE dont 167 dans l'échantillon test et 83 dans l'échantillon témoin

Questionnaire 2 :

A ce stade, les demandeurs d'emploi de l'échantillon test sont 66,84% à être en recherche d'emploi contre 56,25% pour ceux de l'échantillon témoin. Cet écart⁵⁰ peut s'expliquer par le fait que, rentrant de mobilité, ils n'ont pas encore commencé à rechercher activement du travail ni encore repris des études ou une formation voire entrepris une nouvelle mobilité.

Dans l'échantillon test, il existe un lien entre la situation professionnelle et le diplôme ($p=0,0001$). Les demandeurs d'emploi ayant un bac +3 et plus sont 5 fois plus nombreux à avoir trouvé un emploi que les bac+2 et moins ($p= 0,0001$ ⁵¹ ; 23,94% vs 4,84%).

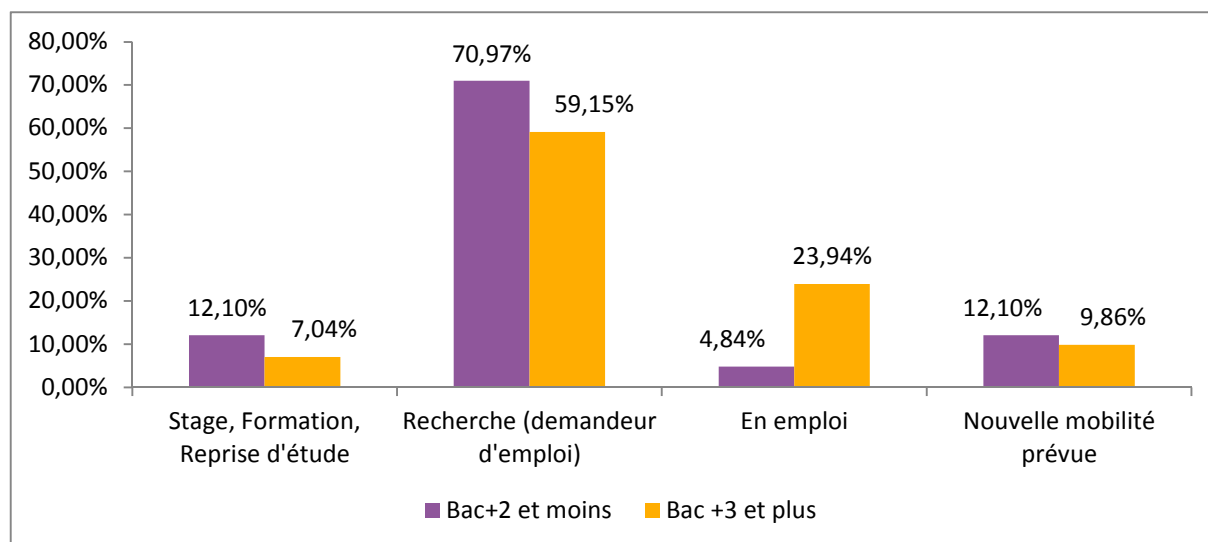


Figure 10 : Répartition des participants de l'échantillon test en fonction de leur situation professionnelle une semaine après leur retour

⁴⁹ Question : « aujourd'hui, quelle est votre situation ? »

⁵⁰ Différence non significative

⁵¹ La probabilité de se tromper est de 0,01%

Le niveau de diplôme a donc une influence sur l'embauche au retour de la mobilité. Ce constat rejoint en effet les tendances nationales : selon l'INSEE, les diplômés du supérieur ont plus de facilités à s'insérer professionnellement⁵². Par ailleurs, selon les témoignages des personnes interviewées, la mobilité internationale est de plus en plus fréquente dans les parcours de formation des diplômés du supérieur. Cette systématisation favorise la mise en concurrence. La mobilité internationale, au même titre que le diplôme, est désormais perçue comme un élément incontournable pour favoriser l'accès à l'emploi des plus diplômés.

	Echantillon test		Echantillon témoin	
	Bac+2 et moins	Bac +3 et plus	Bac+2 et moins	Bac +3 et plus
Recherche (demandeur d'emploi)	70,97%	59,15%	54,00%	58,70%
En emploi	4,84%	23,94%	28,00%	32,61%
Stage, Formation, Reprise d'étude	12,10%	7,04%	6,00%	4,35%
Nouvelle mobilité prévue	12,10%	9,86%	12,00%	4,35%

Tableau 4 : Répartition des DE en fonction de leur situation professionnelle par échantillon et par diplôme, questionnaire 2

Dans l'échantillon témoin, les demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi représentent un tiers des demandeurs d'emploi, et ce quel que soit leur diplôme. Ils sont 5% à suivre une formation ou reprendre leurs études. (Tableau 4).

Questionnaire 3 :

Nous remarquons un accroissement du taux de sortie positive⁵³, dans les deux échantillons, 3 mois après le deuxième questionnaire. Il n'existe pas de différence significative entre les deux échantillons (ETT : 57,07 ; ETM : 58,24%).

Pour l'échantillon test : le lien entre la situation professionnelle et le diplôme ($p=0,0001$ ⁵⁴) se confirme.

	Echantillon test		Echantillon témoin	
	Bac+2 et moins	Bac +3 et plus	Bac+2 et moins	Bac +3 et plus
Recherche (demandeur d'emploi)	45,61%	39,13%	39,58%	51,16%
En emploi	28,95%	47,83%	47,92%	34,88%
Stage, Formation, Reprise d'étude	19,30%	7,25%	8,33%	6,98%
Nouvelle mobilité prévue	6,14%	5,80%	4,17%	6,98%

Tableau 5 : Répartition des DE en fonction de leur situation professionnelle par échantillon et par diplôme, questionnaire 3

Le nombre de demandeur d'emploi dans le groupe test ayant repris leurs études est significativement plus élevé chez ceux ayant un bac+2 et moins que ceux ayant un bac+3 et plus. Cette différence s'inverse en ce qui concerne l'emploi.

Les femmes sont significativement plus nombreuses à reprendre leurs études que les hommes (18,75% vs 8,33%).

Dans l'échantillon témoin, le niveau de diplôme n'influe pas sur la situation professionnelle. Le pourcentage de demandeurs d'emploi en recherche d'emploi a diminué quel que soit le diplôme (56,25% questionnaire 2 et 41,76% questionnaire 3).

⁵² « Diplômes et insertion professionnelle Béatrice le Rhun, Pascale Pollet, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/fporsoc11e_ve23educ.pdf

⁵³ Sortie positive : emploi, reprise d'étude/formation et nouvelle mobilité

⁵⁴ La probabilité de se tromper est de 0,01%

Questionnaire 4 :

Le pourcentage de sortie positive pour chacun des échantillons représentent 62% des demandeurs d'emploi. Il n'y a pas de différence significative entre les deux échantillons. A nouveau, nous retrouvons les mêmes liens entre diplôme et situation professionnelle pour l'échantillon test :

- Reprise d'études, formation, stage : bac+2 et moins 24,51% et bac +3 et plus 6,15%
- Emploi : bac+2 et moins 35,29 % et bac +3 et plus 52,31%

	Echantillon test		Echantillon témoin	
	Bac+2 et moins	Bac +3 et plus	Bac+2 et moins	Bac +3 et plus
Recherche (demandeur d'emploi)	38,24%	36,92%	40,48%	34,15%
En emploi	35,29%	52,31%	45,24%	48,78%
Stage, Formation, Reprise d'étude	24,51%	6,15%	14,29%	12,20%
Nouvelle mobilité prévue	1,96%	4,62%	0,00%	4,88%

Tableau 6 : Répartition des DE en fonction de leur situation professionnelle par échantillon et par diplôme, questionnaire 4

Comparaison :

Les tableaux 4, 5 et 6 - situations professionnelles des demandeurs, au moment des trois questionnaires - mettent en évidence une baisse des demandeurs d'emploi au profit de l'emploi, de la reprise d'études ou de nouvelle mobilité. A 6 mois, 62% des participants à l'étude ne sont plus demandeurs d'emploi quel que soit l'échantillon.

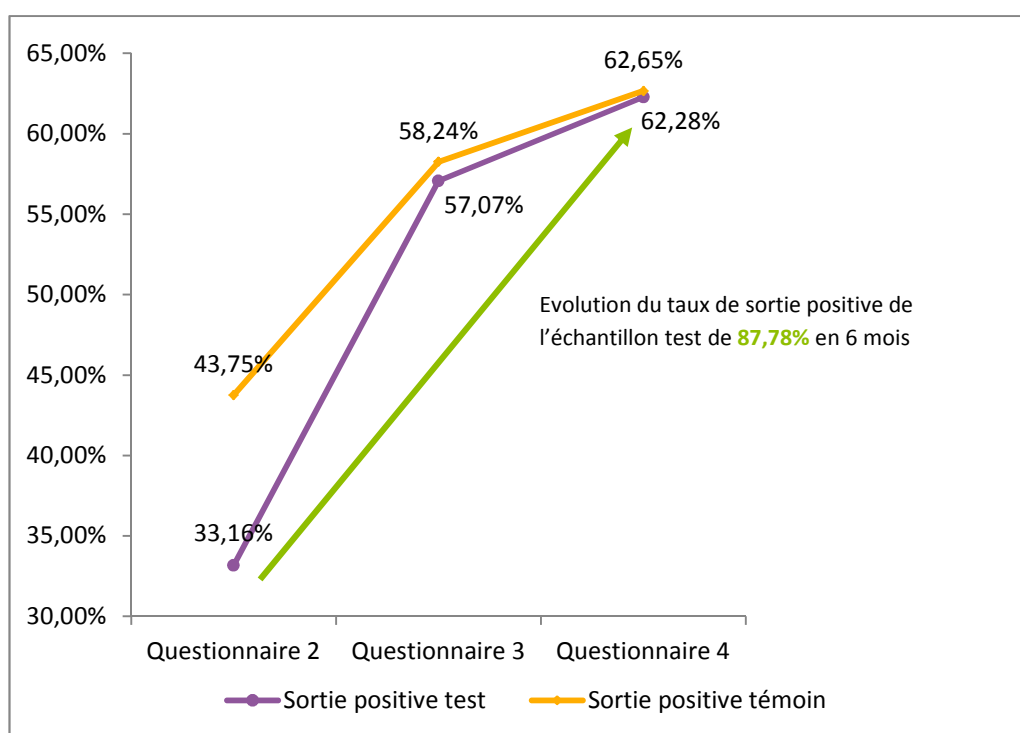


Figure 11 : Taux de sortie positive par échantillons et questionnaires

Néanmoins, il est important de noter qu'en 6 mois, le taux de variation⁵⁵ de sortie positive pour l'échantillon test est de 87,78% contre 43,20% pour l'échantillon témoin. Pour l'échantillon test, en 6 mois, le taux de sortie positive est passé de 33,16% à 62,28%.

A partir de la figure 11, nous pouvons voir qu'il y a un gap à 3 mois, le taux de sortie positive de l'échantillon test rattrape celui de l'échantillon témoin. Sur cette période le taux de variation de l'échantillon test est de 72,07% contre 33,12%.

Cette accélération - progression du taux de sortie positive pour l'échantillon test – révèle l'effet levier de la mobilité. La mobilité apparaît comme un tremplin permettant plus rapidement qu'à l'ordinaire de trouver un emploi, reprendre des études, de repartir en mobilité.

Au regard des trois questionnaires, l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur n'est pas plus rapide en fonction de la variable mobilité internationale. Par contre, il s'avère qu'en matière de retour à l'emploi, la mobilité internationale soit plus favorable aux Bac + 3 et plus qu'au Bac + 2 et moins qui vont davantage s'orienter vers la reprise d'étude, issue positive mais reculant de fait, la date du retour à l'emploi.

En amont, la mobilité internationale intègre de manière complexe le parcours d'insertion des jeunes, en s'appuyant sur :

- les capacités à être mobile
- sur les besoins (orientation, expérience...)

En aval, la mobilité permet de développer de nouvelles capacités apparemment reconnues par les employeurs puisqu'elle favorise le retour à l'emploi. Pour les diplômés Bac + 2 et moins, elle est un facteur déclencheur pour la reprise d'étude.

L'accès à l'emploi pour les jeunes est un phénomène complexe. Le Cereq, qui a observé les 7 premières années de la vie active d'une cohorte de la génération 2004, montre des phénomènes de retour en formation dans les premières années de la vie active. Cette enquête prouve également l'atout que représente le diplôme pour l'insertion professionnelle. Dans notre enquête ces récurrences se confirment parmi les moins de 35 ans qui ont réalisé une mobilité internationale. La mobilité sécurise les parcours en favorisant une issue positive (emploi ou reprise d'étude) dans les 6 mois après le retour.

S'il n'y a pas de différence significative en terme de sortie positive entre les deux échantillons, dans le temps, il est important de noter que les 3 premiers mois après le retour de mobilité sont importants (groupe test) :

- le nombre de personnes ayant trouvé un emploi a augmenté de 61,5%
- le nombre de Bac +2 et moins ayant repris leurs études ou une formation a augmenté de 47%
- le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 40%.

A ce stade, il est intéressant de considérer la partie « qualitative » de l'emploi : type de contrat, rémunération, satisfaction.

⁵⁵ Taux de variation $(\text{temps1}-\text{temps0})/\text{temps0}$, il permet de quantifier l'évolution d'une grandeur numérique entre deux dates

5.2 Insertion ou réinsertion plus qualitative

Pour répondre à la deuxième hypothèse de l'étude - **La mobilité transnationale favorise une insertion et/ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi** - nous avons analysé qualitativement l'insertion ou la réinsertion des participants à l'enquête. Nous concentrons l'analyse sur les personnes ayant trouvé un emploi et celles ayant repris leurs études pour une question de taille des échantillons. Le questionnaire 2 étant le point 0 du suivi des participants, nous nous sommes concentrés sur les questionnaires 3 et 4, respectivement réalisés à 3 et 6 mois après le retour de l'échantillon test.

Pour ceux ayant trouvé un emploi, nous regardons le type de contrat qu'ils ont signé, leur rémunération, leur satisfaction à l'emploi.

Concernant la reprise d'études, nous nous sommes intéressés à leurs motivations.

5.2.1 Emploi

Comme nous l'avons vu, dans la partie précédente :

- le nombre de participants déclarant avoir un emploi au moment du questionnaire 2, est plus important dans l'échantillon témoin que dans l'échantillon test.
- En comparant les différentes sorties positives, 3 et 6 mois après leur retour- échantillon test- le nombre de bac +3 et plus ayant un emploi est supérieur à ceux ayant un bac+2 et moins alors qu'il n'y a pas de différence liée au diplôme dans l'échantillon témoin.

Les personnes concernées par l'embauche du groupe test et témoin :

- questionnaire 2= 52 participants à l'étude (ETT : 23 et ETM : 29),
- questionnaire 3= 102 participants à l'étude (ETT : 64 et ETM : 38), soit un taux d'embauche à 3 mois de 39,27% (ETT=36,41% et ETM=45,05%)
- questionnaire 4= 107 participants à l'étude (ETT : 70 et ETM : 39), soit un taux d'embauche à 6 mois de 43,6% (ETT=42,42% et ETM=46,99%)

Les principaux types de contrats signés, quel que soit l'échantillon, sont le CDI à temps complet, le CDD à temps complet et le CDD à temps partiel. Les types d'emploi peu représentés sont les emplois en intérim, les emplois saisonniers, la création d'entreprise et le contrat de professionnalisation.

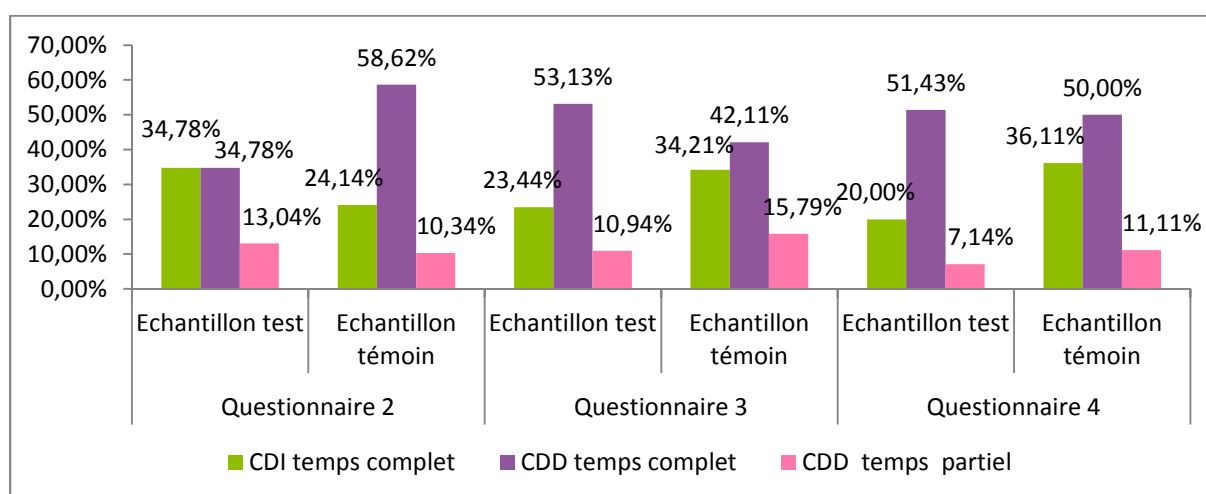


Figure 12 : type de contrat par échantillons et questionnaires

Le CDD temps complet est le contrat le plus signé quel que soit le questionnaire et l'échantillon. Cette donnée suit la tendance nationale : l'année 2012 a été marquée par l'explosion du nombre de

CDD (temps complets et temps partiels confondus) signés⁵⁶. De plus, nous avons vu que les jeunes connaissent globalement davantage de CDD dans les premières années de la vie active.

Au retour de mobilité (échantillon test), le même taux de contrats CDI temps complet et CDD temps complets ont été signés.

Dans l'échantillon test, les CDI concernent surtout des bac+3 et plus :

- questionnaire 2 : 87,50% des CDI signés l'ont été par des personnes ayant un bac+3 et plus
- questionnaire 3 : 73,33% des CDI signés l'ont été par des personnes ayant un bac+3 et plus
- questionnaire 4 : 85,71% des CDI signés l'ont été par des personnes ayant un bac+3 et plus

Dans l'échantillon témoin, les CDI et CDD sont autant signés par des personnes ayant un bac+3 et plus que des personnes ayant un bac+2 et moins. Au niveau du dernier questionnaire, les CDD à temps partiels sont signés par 75% des personnes ayant un bac+2 et moins.

Le type de contrat est lié à la rémunération quel que soit l'échantillon et le questionnaire⁵⁷. Nous nous intéressons au questionnaire à 3 mois. En effet, c'est à partir de ce moment que la sortie positive de l'échantillon test rejoint celle de l'échantillon témoin.

CDI temps plein:

Les rémunérations élevées concernent les CDI de l'échantillon test : 64,28% des CDI gagnent plus de 2000€ contre 23,08% pour l'échantillon témoin. Ce qui montre que plus le diplôme est élevé et plus l'impact de la mobilité sur le type de contrat et la rémunération est important et positif.

Ce phénomène se retrouve avec le questionnaire 4 : 50% (ETT) contre 30,77% (ETM).

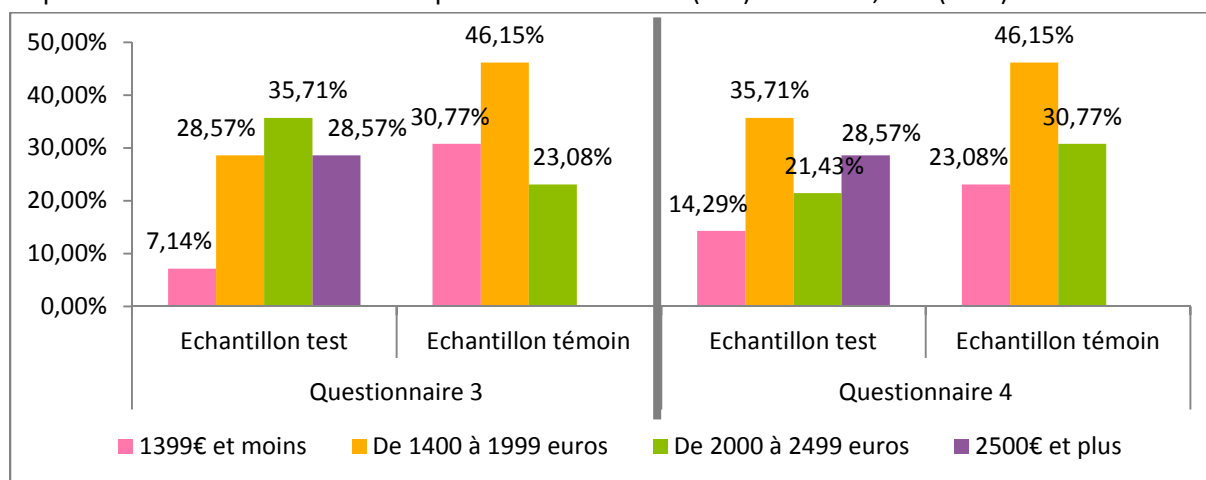


Figure 13 : Rémunération des CDI temps plein part échantillons et questionnaire

Questionnaire 3 et 4 :

Comme nous l'avons remarqué plus haut, dans le groupe test, les CDI concernent majoritairement les Bac+3 et plus, nous pouvons donc en déduire que ces participants partis à l'étranger ont une rémunération supérieure à ceux ayant un bac+2 et moins : 81,9% des bac+3 et plus du groupe test ont une rémunération de 2000€ et plus alors que les bac+2 et moins ont une rémunération inférieure à 2000€ en CDI.

En comparant les échantillons entre eux, les bac+3 et plus de l'échantillon test gagnent plus en CDI que les bac+3 et plus de l'échantillon témoin (Rémunération 2000€ et plus ETT : 81,90%, ETM :

⁵⁶ DARE, Les mouvements de main-d'œuvre au 4^e trimestre 2012 : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-029v2-2.pdf>

⁵⁷ Test du Khi2

42,90%)⁵⁸. A niveau de diplôme égal, les demandeurs d'emploi partis en mobilité et ayant trouvé un emploi gagnent davantage que ceux qui ne sont pas partis.

CDD temps plein :

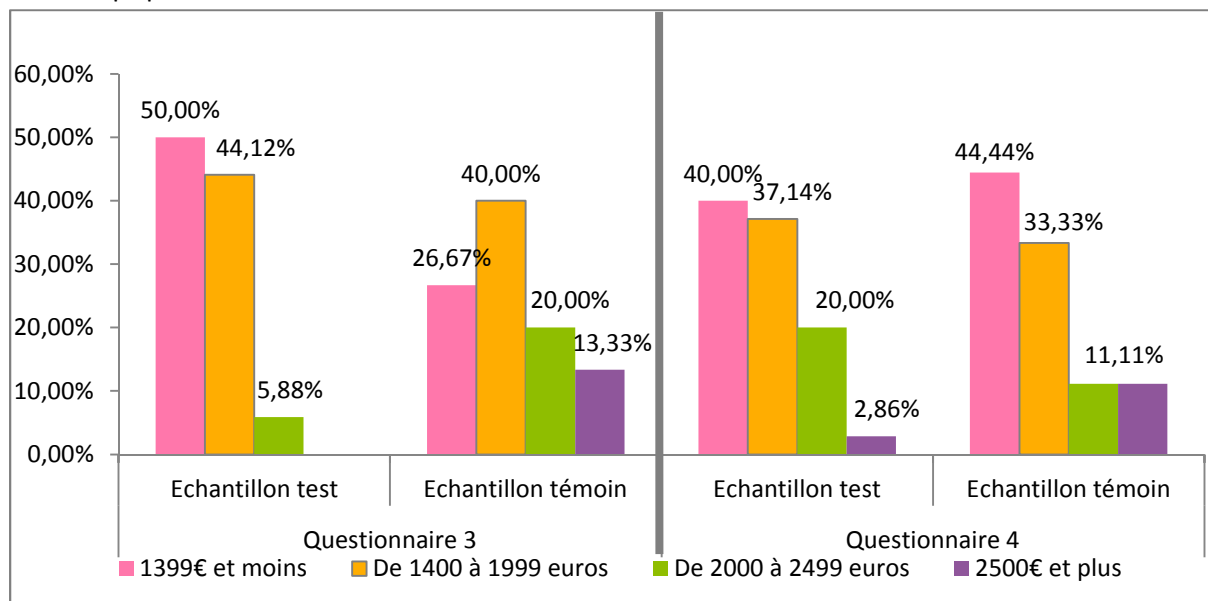


Figure 14 : Rémunération des CDD temps plein part échantillons et questionnaire

Concernant les CDD, la rémunération est inférieure à 2000€ pour l'échantillon test (94,12%) alors qu'elle est plus étalée pour l'échantillon témoin, au moment du troisième questionnaire. Cette répartition se retrouve au niveau des diplômés dans l'échantillon test : les bac+2 et moins ont une rémunération inférieure à 2000 €. (ETM : 83,30%).

Nous pouvons remarquer une certaine évolution au quatrième questionnaire : les deux échantillons ont la même répartition de salaire.

Au vu de ces résultats, nous constatons que la mobilité bénéficie davantage de reconnaissance sur le marché du travail pour les diplômés du supérieur que pour les bac+2 et moins.

Enfin, nous avons demandé aux bénéficiaires s'ils étaient satisfaits de leur emploi. Dans les deux échantillons, plus de 70% des participants sont satisfaits de l'emploi trouvé. Mais ils sont un tiers malgré tout à ne pas être satisfaits de leur emploi et à continuer de chercher un nouvel emploi. (Questionnaire 3 et questionnaire 4)

L'accès à l'emploi est plus rapide pour le groupe témoin qui a effectué des démarches de recherche d'emploi pendant la période où le groupe test était en mobilité. Néanmoins, à 6 mois après le retour de mobilité du groupe test, on note une convergence entre les taux de retour à l'emploi du groupe témoin et du groupe test.

Par ailleurs, au sein des personnes parties à l'étranger, les bac+3 et plus ont un accès direct à l'emploi alors que les bac + 2 et moins continuent à construire leurs parcours en se formant. Cette différence de diplôme n'est pas marquée dans le groupe témoin. De même, les statistiques montrent une disparité salariale en fonction du diplôme et du type de contrat selon que les personnes aient ou non réalisé leur projet de mobilité. La mobilité internationale a donc un impact sur le type de contrat et la

⁵⁸ Différence non significative

reconnaissance salariale en fonction du diplôme - reconnaissance davantage favorable aux bac + 3 et plus.

5.2.2 Reprise d'études, de formation, stages

Nous avons voulu savoir pourquoi les enquêtés ont repris leurs études ou une formation. Nous leur avons proposé 9 affirmations et ils devaient nous donner leurs degrés d'accord (Tout à fait d'accord=100, plutôt d'accord=75, plutôt pas d'accord=25, pas du tout d'accord=0).

Entre les questionnaires 3 et 4, nous remarquons une légère diminution des scores pour l'échantillon test et une légère augmentation pour l'échantillon témoin. Les trois affirmations ayant un plus haut score ne varient pas :

Echantillon test : Pour acquérir de nouvelles connaissances, Me rendre plus compétitif (-ve) sur le marché de l'emploi et Pour être mieux reconnu(e) professionnellement.

Echantillon témoin : Pour acquérir de nouvelles connaissances, Me rendre plus compétitif (-ve) sur le marché de l'emploi et Pour exercer un nouveau rôle professionnel afin de m'épanouir au travail.

La différence significative concerne l'affirmation : Pour me réorienter, changer de métier ou de domaine d'activité (Scores, ETT : 36,46 et ETM : 63,64)

Dans les parties précédentes, nous avons vu que la reprise d'études, de formation concernait surtout les bac+2 et moins. Il n'y a pas d'évolution de réponses entre le questionnaire 3 et 4.

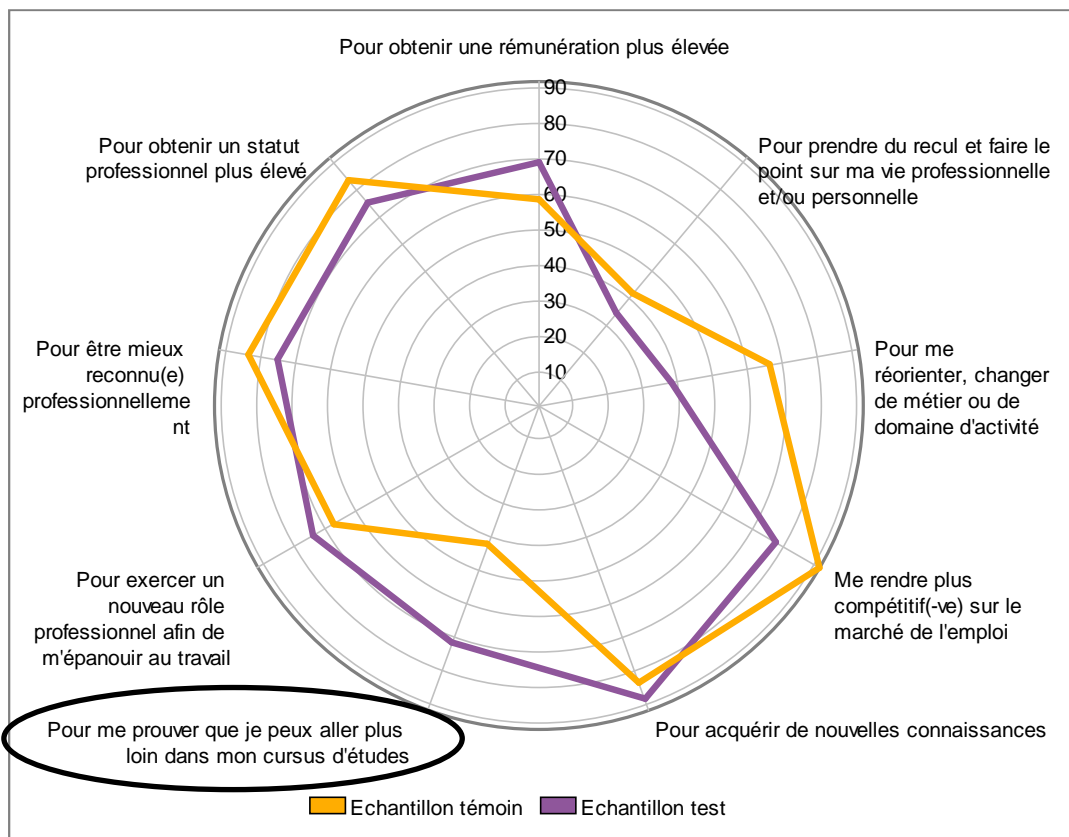


Figure 15 : Motivation de reprise d'études pour les bac+2 et moins par échantillon, questionnaire 3

Les personnes ayant un bac+2 et moins des deux échantillons reprennent leurs études/formation pour les mêmes raisons mais pas avec le même niveau de score :

- échantillon test : Pour acquérir de nouvelles connaissances (88), Me rendre plus compétitif (-ve) sur le marché de l'emploi (78) et Pour être mieux reconnu(e) professionnellement (75) et pour obtenir un statut professionnel plus élevé (75).
- échantillon témoin : Me rendre plus compétitif (-ve) sur le marché de l'emploi (92), Pour acquérir de nouvelles connaissances (83), Pour être mieux reconnu(e) professionnellement (83) et pour obtenir un statut professionnel plus élevé (83).

La mobilité a généré cette envie de reprendre des études ou une formation. Elle a été un déclencheur. Une des principales différences entre les deux groupes concerne l'affirmation « Pour me prouver que je peux aller plus loin dans mon cursus d'études » qui obtient un score bien plus important chez ceux partis que les autres. Comme si avoir vécu une mobilité permettait de se dépasser et de prendre conscience des défis qu'il était possible de se lancer et de relever.



6. Le coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale

L'hypothèse 3 de cette étude a été formulée comme suit : **le coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale est inférieur au coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun.**

Précédemment nous avons vu qu'il n'y a pas de différence significative sur le retour à l'emploi de demandeur d'emploi bénéficiant de mobilité vs les demandeurs d'emploi n'en bénéficiant pas, nous allons essayer de comprendre ce qu'il en ait d'un point de vu financier.

Pour cela, en premier lieu nous rappellerons les difficultés et les quelques résultats trouvés concernant le coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant du dispositif de droit commun i.e. sans expérience de mobilité transnationale. Puis, dans un second temps, nous allons résumer les résultats issus des entretiens menés avec les différents opérateurs de mobilité participant à cette étude.

Nous pourrions alors conclure au vu de ces différentes données.

6.1 Le coût d'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas d'une expérience de mobilité ou le demandeur d'emploi bénéficiant du dispositif de droit commun

Un demandeur d'emploi entrant dans le cadre du dispositif de droit commun est un demandeur d'emploi inscrit à pôle emploi et ne bénéficiant pas d'expérience de mobilité à l'étranger.

Un demandeur d'emploi entrant dans ce dispositif peut ne pas bénéficier d'allocations chômage (par exemple un étudiant qui aurait fini ces études mais qui aurait moins de 4 mois d'activités) ou a contrario peut bénéficier de toute une batterie d'allocations (RSP, ARE, AUD, ATA, ATS, etc.).⁵⁹

Nous avons vu alors que toute une série de critères rentraient en compte dans le calcul du coût d'un demandeur d'emploi à savoir : le salaire journalier, la durée d'affiliation à l'assurance chômage, âgé de moins ou de plus de 50 ans, etc.

Etant en plus très difficile de récolter des informations financières précises pour réussir à établir une classification des demandeurs d'emploi et ainsi des tranches de coût en fonction de critères prédéterminés, cette voie d'analyse n'a pas pu être poursuivie. En effet, Pôle Emploi et la DARES ne mènent a priori pas ce type d'analyse ou en tout cas ne communiquent pas ces données « sur simple demande ».

Une autre voie a été envisagée en entrant en contact avec l'INSEE mais là aussi infructueuse puisque l'INSEE ne mène pas ce type d'analyse.

Enfin, une série d'analyses et de documents a pu être trouvée et a ainsi permis d'élaborer plusieurs hypothèses de coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant du dispositif de droit commun.⁶⁰ Toutes les données fournies pour l'élaboration de ces hypothèses venaient de travaux de l'IFRAP, du CESE, du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, de l'IGF et de l'INSEE.

Pour rappel, en conclusion cinq hypothèses de coût avaient été analysées et qui concluaient chacune à différents montants : (nous ne rappellerons pas les limites de chaque hypothèse)⁶¹. Nous recommandons le lecteur d'aller lire la méthodologie et les 5 hypothèses en annexe.

⁵⁹ Voir l'extrait du premier rapport intermédiaire mis en annexe (section 8.1.6.10)

⁶⁰ Voir le compte-rendu d'avancement du 27 mai 2013, remis en annexe de ce rapport (section 8.1.6.11)

⁶¹ Voir le compte-rendu d'avancement du 27 mai 2013, remis en annexe de ce rapport (section 8.1.6.11)

Il paraît raisonnablement évident que la première hypothèse de coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant du dispositif de droit commun ne peut pas être retenue car elle est beaucoup trop restrictive. Le coût d'un demandeur d'emploi ne peut pas se résumer aux seules allocations perçues.

L'hypothèse 2 semble également trop générale pour être retenue puisqu'elle prend tous les coûts liés à Pôle Emploi.

Nous avons donc choisi de ne retenir que les trois dernières hypothèses même si elles ont leur limite car elles nous semblent être les plus pertinentes pour notre étude i.e. pertinence quant à la logique de calcul du coût mais chacune leur limite quant à la précision des chiffres recueillis.⁶²

Les trois hypothèses retenues sont donc celles du (section 8.1.6.11 en annexe) :

1. **Budget alloué au placement dans un emploi** des demandeurs d'emploi divisé par les effectifs de pôle emploi correspondants : coût moyen estimé par demandeur d'emploi compris entre 1 280,64€ et 1 707,52€ (appelée hypothèse 3).
2. **Coût de placement durable** d'un demandeur d'emploi par pôle emploi : coût moyen estimé par demandeur d'emploi à 35 328€ (appelée hypothèse 4).
3. **Coût de fonctionnement** des agents de pôle emploi **dédiés uniquement à l'accompagnement et au placement** des demandeurs d'emploi divisé par le nombre estimé de demandeurs d'emploi sur la même année : coût moyen estimé par demandeur d'emploi à 1 768,19€ (appelée hypothèse 5).

L'INSEE a estimé qu'en 2011 la durée moyenne du chômage était de 14 mois.⁶³

A noter : le nombre de chômeurs de longue durée, i.e. un actif au chômage depuis plus d'un an, ne fait qu'augmenter, même si le rythme de cette croissance est moins soutenu, ce qui impacte la durée moyenne du chômage.

Ainsi, nous obtenons un coût d'accompagnement pour un demandeur d'emploi dans le dispositif de droit commun pour chaque hypothèse rappelée ci-dessus de :

Hypothèse 3 : Budget alloué au placement dans un emploi		Hypothèse 4 : Coût de placement durable		Hypothèse 5 : Coût de fonctionnement dédié à l'accompagnement et au placement	
Par semaine en €	Par mois en €* entre 98 et 131	Par semaine en €	Par mois en €* 2712,7	Par semaine en €	Par mois en €* 135,8
entre 23 et 30		631		32	

Tableau 7 : Coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun par semaine et par mois en euros

*Sachant qu'un mois compte 4,3 semaines

⁶² Voir le compte-rendu d'avancement du 27 mai 2013, remis en annexe de ce rapport (section 8.1.6.11)

⁶³ http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&id=3826, publication la plus récente

Tableau synthétique des données financières sur le coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant du dispositif de droit commun :

	DE NE bénéficiant PAS d'une expérience de mobilité et qui a une sortie positive du chômage après une période de 3 mois	DE NE bénéficiant PAS d'une expérience de mobilité et qui a une sortie positive du chômage après une période de 6 mois	DE NE bénéficiant PAS d'une expérience de mobilité et qui a une sortie positive du chômage après une période de 14 mois
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette basse de 23€)	276,00 €	552,00 €	1 288,00 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette haute de 30€)	360,00 €	720,00 €	1 680,00 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 4 de coût pour un DE (631€)	7 572,00 €	15 144,00 €	35 336,00 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 5 de coût pour un DE (32€)	384,00 €	768,00 €	1 792,00 €

Tableau 8 : Données financières coût moyen estimé pour toute la durée du chômage, selon la durée du chômage et par hypothèses de coût pour un demandeur d'emploi de droit commun

Lecture du tableau :

En violet, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 4 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- a) Un demandeur d'emploi qui connaît une sortie positive du chômage au bout de 3 mois a un coût estimé de 7 572€ pour toute la durée de son chômage. Le calcul est : 631×12 .

En bleu, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 5 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- b) Un demandeur d'emploi qui connaît une sortie positive du chômage au bout de 6 mois a un coût estimé de 768€ pour toute la durée de son chômage. Le calcul est : 32×24 .

En vert, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 3 (fourchette basse d'estimation) de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- c) Un demandeur d'emploi qui connaît une sortie positive du chômage au bout de 14 mois a un coût estimé de 1 288€ pour toute la durée de son chômage. Le calcul est : 23×56 .

6.2 Les données financières du coût de la mobilité pour un demandeur d'emploi

Une série d'entretiens avec différentes structures de gestion de projet de mobilité transnationale pour les demandeurs d'emploi a été menée⁶⁴.

Ce qui ressort de ces entretiens :

- La demande de bourses est bien plus forte que l'offre existante et disponible. Chaque opérateur s'est dit capable et vouloir près de du double de bourses.
- La sélection des boursiers se fait selon plusieurs critères dont :

⁶⁴ Compte-rendu des entretiens en annexe de ce rapport



- L'appartenance au territoire
- Être demandeur d'emploi
- Avoir un projet professionnel solide et cohérent
- Être capable d'assumer financièrement plus ou moins tous les frais sur place. Si l'organisme reçoit des subventions supplémentaires à ceux de l'Agence 2E2F alors cela permet de couvrir ces frais. Plus ces subventions supplémentaires sont élevées et moins le demandeur d'emploi a besoin d'argent sur place en plus. Un seul opérateur s'est affranchi de cette contrainte financière comme critère de participation (le Conseil Régional de Franche-Comté). En effet, les subventions permettent de couvrir l'ensemble des frais et le bénéficiaire peut ainsi être « sans ressource » et partir quand même (exemple : un jeune sortant d'un niveau d'étude faible et n'ayant donc pas droit aux allocations chômage, etc.).

Avoir donc accès à une expérience de mobilité n'est donc pas uniquement une question de motivation mais bien également une question « d'autonomie financière » pour le demandeur d'emploi.

- Les frais de gestion incluent dans les subventions de l'Agence 2E2F ne permettent pas de couvrir les frais réels de gestion des organismes gérant ces bourses. En effet, ces associations, institutions, organismes, etc. ont un travail amont et aval extrêmement important. Ils doivent s'occuper de :
 - communiquer sur les projets de mobilité auprès de leurs partenaires
 - former les personnes qui auront en charge la sélection des demandeurs d'emploi
 - trouver et s'assurer « du sérieux » des partenaires locaux
 - négocier avec ces partenaires locaux les tarifs de prise en charge des boursiers
 - organiser et « fournir » la PPLC aux boursiers avant leur départ
 - assurer leur suivi sur place via Skype, téléphone, etc. de façon régulière
 - assurer leur suivi au retour pour mettre à jour l'Europass et connaître l'évolution de leur situation de demande d'emploi. Certains organismes assurent un suivi jusqu'à 6 mois après le retour

Les subventions allouées aux frais de gestion ne couvrent pas les salaires du personnel dédié à ces tâches, des locaux utilisés, du matériel employé, du temps en extra nécessaire au bon déroulement du projet (par exemple lorsqu'un départ se fait un dimanche et qu'il y a un problème avec le passeport, etc.).

Ainsi, le coût de la mobilité transnationale des demandeurs d'emploi a été calculé en additionnant

- **les différentes subventions reçues par les opérateurs** (Agence 2E2F et conseil régional essentiellement),
- auquel a été ajouté quand cela a été possible **le coût des frais sur place**. En effet, tous les opérateurs ont déclarés que le demandeur d'emploi avait toujours des frais sur place à savoir à minima les frais d'un repas par jour.
- puis **le coût des salaires des personnes dédiées à la mobilité** des demandeurs d'emploi (ceci ne comprend pas les personnels sur place dans les pays étrangers).
- Le coût des locaux, du matériel nécessaire, etc. n'a pas pu être pris en compte. En effet, doit-on prendre 100% des locaux (loyer, électricité, etc.) quand cet organisme est dédié à la mobilité mais pas uniquement pour les demandeurs d'emploi, ou 50% des locaux quand c'est une mission locale qui ne fait pas que ça, etc. Cette donnée bien qu'a priori pertinente paraît trop compliquée à évaluer pour chaque opérateur.



Il est décidé de prendre **5% du montant des subventions** en plus pour faire entrer cette variable dans le calcul final. 5% paraissant être une estimation raisonnable.

Nous nous efforcerons de calculer une moyenne par demandeur d'emploi pour tous les opérateurs et pour des mobilités d'une durée de 4 semaines (étant la durée de mobilité la plus « fréquente »).

Voici un tableau synthétique des données financières (pour un demandeur d'emploi et par type d'opérateur, en euros) :

	Durée de la mobilité en semaines	Subvention Agence 2E2F	Subvention autre	Total toutes subventions	Frais engagés par le demandeur d'emploi*	Frais de gestion en plus : salaires**	Frais de gestion en plus : locaux, matériel, électricité, etc.	Total pour 1 demandeur d'emploi
Mission locale 1	4	0	1 284,00	1 284,00	187,60	388,50	64,20	1 924,30
Association spécialisée	6	2 129,06	808,00	2 937,06	800,00	388,50	146,85	4 272,41
Association spécialisée	6	2 160,57	808,00	2 968,57	800,00	388,50	148,43	4 305,50
Association spécialisée	6	2 169,50	0	2 169,50	800,00	388,50	108,48	3 466,48
Conseil Régional 1***	8	1 970,00	1 567,00	3 537,00	375,20	1 861,54	176,85	5 950,59
Mission locale 2	10	3 240,00	0	3 240,00	650,00	777,00	162,00	4 829,00
DRA/Pôle Emploi	10	2 880,00	1 875,00	4 755,00	469,00	1 087,80	237,75	6 549,55
Organisme de formation 1	10	1 884,00	1 700,00	3 584,00	100,00	1 250,00	179,20	5 113,20
Conseil Régional 2****	13	0	3 362,62	3 362,62	609,70	123,09	168,13	4 263,54
Organisme de formation 2	13	3 585,00	1 000,00	4 585,00	609,70	1 165,50	229,25	6 589,45
Organisme de formation 3*****	13	3 460,00	1 170,00	4 630,00	609,70	1 165,50	231,50	6 636,70
Association spécialisée	13	3 463,94	1 570,00	5 033,94	1 500,00	1 165,50	251,70	7 951,14

Tableau 9 : Données financières pour 1 demandeur d'emploi et par opérateur, en euros

* Quand les frais n'ont pas été communiqués nous comptons l'équivalent de 6,70€⁶⁵ (prix moyen d'un repas en restauration rapide au Royaume-Uni).

** Lorsque cette information n'a pas été communiquée nous prendrons comme référence les données INSEE⁶⁶ faisant mention d'un salaire moyen net en 2011 de 1 554€. Pour un demandeur d'emploi, il sera compté le coût équivalent à une semaine à plein temps d'une personne (ce qui correspond au temps moyen observé) pour une mobilité de 4 à 6 semaines, de 2 semaines pour une mobilité de 8 à 10 semaines et de 3 semaines pour une mobilité de plus de 10 semaines.

*** Un demandeur d'emploi partant 8 semaines en mobilité a bénéficié de 1 970€ de subventions de l'Agence 2E2F ainsi que de 1 570€ de subventions venant d'une autre institution (en l'occurrence du Conseil Régional en question). Le montant total des subventions perçues pour ce dossier ont été de 3 537€. Le demandeur d'emploi a dû mettre 375,20€ de ses propres finances pour couvrir les frais non couverts par les subventions (en général, les frais d'un repas par jour). De plus, ce Conseil Régional avait pu estimer que le coût en personnel gérant son dossier du début à la fin du processus de mobilité (présélection, formation, suivi ante mobilité, suivi pendant la mobilité et suivi post mobilité dont la mise à jour de l'Europass) a été de 1 861,54€. Enfin, les frais d'utilisation des locaux du Conseil Régional, de leur matériel (téléphone, photocopieur/imprimante, Internet, électricité,

⁶⁵ <http://www.mfe.org/index.php/Portails-Pays/Royaume-Uni/Vie-pratique/Alimentation>

⁶⁶ http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF04152



chauffage, etc.) ont été estimés à 5% du montant des subventions soit 176,85€. Au final, un demandeur d'emploi parti 8 semaines en mobilité via ce Conseil Régional a coûté 5 950,59€.

****Opérateur historique de la mobilité. Maîtrise cette problématique, à ses propres programmes en plus des bourses LEONARDO.

***** Un demandeur d'emploi partant 13 semaines en mobilité a bénéficié de 3 460€ de subventions de l'Agence 2E2F ainsi que de 1 170€ de subventions venant d'une autre institution (via le Conseil Régional du territoire en question). Le montant total des subventions perçues pour ce dossier ont été de 4 630€. Le demandeur d'emploi a dû mettre 609,70€ de ses propres finances pour couvrir les frais non couverts par les subventions (en général, les frais d'un repas par jour). De plus, cet organisme de formation n'ayant pu communiquer le coût en personnel pour la gestion de ce dossier du début à la fin du processus de mobilité (présélection, formation, suivi ante mobilité, suivi pendant la mobilité et suivi post mobilité dont la mise à jour de l'Europass), il a été appliqué le montant équivalent à 2 semaines de travail à temps plein d'une personne soit 1 165,50€. Enfin, les frais d'utilisation de leurs locaux, de leur matériel (téléphone, photocopieur/imprimante, Internet, électricité, chauffage, etc.) ont été estimés à 5% du montant des subventions soit 231,50€. Au final, un demandeur d'emploi parti 13 semaines en mobilité via cet organisme de formation a coûté 6 636,70€.

Lorsque nous faisons la moyenne pour obtenir le profil type moyen du demandeur d'emploi qui réalise une expérience de mobilité, nous obtenons les données suivantes :

	Durée de la mobilité en semaines	Subvention Agence 2E2F	Subvention autre	Total toutes subventions	Frais engagés par le demandeur d'emploi	Frais de gestion en plus : salaires	Frais de gestion en plus : locaux, matériel, électricité, etc.	Total pour 1 demandeur d'emploi
Moyenne	9,3	2 245,17 €	1 262,05 €	3 507,22 €	625,91 €	845,83 €	175,36 €	5 154,32 €

Tableau 10 : Données financières moyenne pour 1 demandeur d'emploi et pour un opérateur quel qu'il soit

Lecture du tableau pour un demandeur d'emploi parti pour une durée moyenne de 9 semaines. L'Agence 2E2F a versé un montant moyen de 2 245,17€ et les autres institutions participantes ont versé des subventions en moyenne à hauteur de 1 262,05€ soit un total moyen de **3 507,22€ de subventions versées**. Le demandeur d'emploi a mis 625,91€ de ses propres fonds pour pouvoir partir. Le salaire moyen de la personne dédiée est alors de 845,83€ et les frais de gestion en plus (utilisation des locaux, téléphone, électricité, imprimante, etc.) de 175,36€. Ce qui représente un coût moyen total pour un demandeur d'emploi de **5 154,32€**.

Lorsque nous rapportons ces deux tableaux de coût à une semaine de mobilité par demandeur d'emploi, nous obtenons les chiffres suivants :

	Durée de la mobilité en semaine	Subvention Agence 2E2F	Subvention autre	Total toutes subventions	Frais engagés par le demandeur d'emploi	Frais de gestion en plus : salaires	Frais de gestion en plus : locaux, matériel, électricité, etc.	Total pour 1 demandeur d'emploi
Mission locale 1	1	0	321,00	321,00	46,90	97,13	16,05	481,08
Association spécialisée	1	354,84	134,67	489,51	133,33	64,75	24,48	712,07
Association spécialisée	1	360,10	134,67	494,76	133,33	64,75	24,74	717,58
Association spécialisée	1	361,58	0	361,58	133,33	64,75	18,08	577,75
Conseil Régional 1*	1	246,25	195,88	442,13	46,90	232,69	22,11	743,82
Mission locale 2	1	324,00	0	324,00	65,00	77,70	16,20	482,90
DRA/Pôle Emploi	1	288,00	187,50	475,50	46,90	108,78	23,78	654,96
Organisme de formation 1	1	188,40	170,00	358,40	10,00	125,00	17,92	511,32
Conseil Régional 2	1	0	258,66	258,66	46,90	9,47	12,93	327,96
Organisme de formation 2	1	275,77	76,92	352,69	46,90	89,65	17,63	506,88
Organisme de formation 3**	1	266,15	90,00	356,15	46,90	89,65	17,81	510,52
Association spécialisée	1	266,46	120,77	387,23	115,38	89,65	19,36	611,63

Tableau 11 : Données financières pour 1 demandeur d'emploi et 1 semaine de mobilité et par opérateur, en euros

*Un demandeur d'emploi qui part 1 semaine en mobilité a bénéficié de 246,25€ de subventions de l'Agence 2E2F ainsi que de 195,88€ de subventions venant d'une autre institution (en l'occurrence du Conseil Régional en question). Le montant total des subventions perçues pour ce dossier ont été de 442,13€. Le demandeur d'emploi a dû mettre 46,90€ de ses propres finances pour couvrir les frais non couverts par les subventions (en général, les frais d'un repas par jour). De plus, ce Conseil Régional avait pu estimer que le coût en personnel gérant son dossier du début à la fin du processus de mobilité (présélection, formation, suivi ante mobilité, suivi pendant la mobilité et suivi post mobilité dont la mise à jour de l'Europass) a été de 232,69€. Enfin, les frais d'utilisation des locaux du Conseil Régional, de leur matériel (téléphone, photocopieur/imprimante, Internet, électricité, chauffage, etc.) ont été estimé à 5% du montant des subventions soit 22,11€. Au final, un demandeur d'emploi parti 1 semaine en mobilité via ce Conseil Régional a coûté 743,82€.

** Un demandeur d'emploi partant 1 semaine en mobilité a bénéficié de 266,15€ de subventions de l'Agence 2E2F ainsi que de 90€ de subventions venant d'une autre institution (via le Conseil Régional du territoire en question). Le montant total des subventions perçues pour ce dossier ont été de 356,15€. Le demandeur d'emploi a dû mettre 46,90€ de ses propres finances pour couvrir les frais non couverts par les subventions (en général, les frais d'un repas par jour). De plus, cet organisme de formation n'ayant pu communiquer le coût en personnel pour la gestion de ce dossier du début à la fin du processus de mobilité (présélection, formation, suivi ante mobilité, suivi pendant la mobilité et suivi post mobilité dont la mise à jour de l'Europass), il a été estimé à 89,65€. Enfin, les frais d'utilisation de leurs locaux, de leur matériel (téléphone, photocopieur/imprimante, Internet, électricité, chauffage, etc.) ont été estimé à 5% du montant des subventions soit 17,81€. Au final, un demandeur d'emploi parti 1 semaine en mobilité via cet organisme de formation a coûté 510,52€.

Pour ce qui en est du profil moyen pour une semaine de mobilité, on obtient :

	Durée de la mobilité en semaine	Subvention Agence 2E2F	Subvention autre	Total toutes subventions	Frais engagés par le demandeur d'emploi	Frais de gestion en plus : salaires	Frais de gestion en plus : locaux, matériel, électricité, etc.	Total pour 1 demandeur d'emploi
Moyenne	1	244,30 €	140,84 €	385,13 €	72,65 €	92,83 €	19,26 €	569,87 €

Tableau 12 : Données financières moyenne pour 1 demandeur d'emploi et 1 semaine de mobilité et pour un opérateur quel qu'il soit

Lecture : un demandeur d'emploi partant pour une semaine en mobilité perçoit de l'Agence 2E2F une subvention moyenne de 244,30€ et de 140,84€ des autres institutions soit un total moyen de 385,13€. En moyenne, le demandeur d'emploi met 72,65€ de ses propres fonds pour pouvoir partir. Le salaire moyen de la personne dédiée est alors de 92,83€ et les frais de gestion en plus (utilisation des locaux, téléphone, électricité, imprimante, etc.) de 19,26€. Ce qui représente un coût moyen total pour un demandeur d'emploi et 1 semaine de mobilité de 569,87€.

Le coût moyen d'un demandeur d'emploi pour une semaine de mobilité est de 569,87€. Il suffit de multiplier ce montant par le nombre de semaines de mobilité pour estimer le coût moyen d'une autre mobilité pour un autre demandeur d'emploi.

Par exemple, un demandeur d'emploi partant pour une durée de 7 semaines devrait coûter en moyenne $569,87\text{€} \times 7$ soit 3 989,09€.

Autre exemple, si l'on souhaite estimer le coût moyen d'un départ collectif de 16 demandeurs d'emploi pour une période de 3 semaines, pour un organisme lambda, il suffira de faire l'opération suivante : $569,87 \times 16 \times 3$ soit 27 353,76€.

Ce coût moyen correspond au coût de la période de mobilité du demandeur d'emploi.

Afin d'estimer le coût total d'un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité, il suffit d'y ajouter le coût d'un demandeur d'emploi de droit commun pour la période de chômage hors mobilité.

Pour cela, prenons deux exemples concrets :

1. le premier exemple est illustré avec une expérience de mobilité d'une semaine :

	DE bénéficiant d'une mobilité de 1 semaine et qui a une sortie positive du chômage au bout de 3 mois soit 11 semaines après son retour	DE bénéficiant d'une mobilité de 1 semaine et qui a une sortie positive du chômage au bout de 6 mois soit 23 semaines après son retour	DE bénéficiant d'une mobilité de 1 semaine et qui a une sortie positive du chômage au bout de 14 mois soit 55 semaines après son retour
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette basse de 23€)	822,87 €	1 098,87 €	1 834,87 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette haute de 30€)	899,87 €	1 259,87 €	2 219,87 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 4 de coût pour un DE (631€)	7 510,87 €	15 082,87 €	35 274,87 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 5 de coût pour un DE (32€)	921,87 €	1 305,87 €	2 329,87 €

Tableau 13 : Données financières coût moyen estimé pour toute la durée du chômage, pour 1 semaine de mobilité, par durée de chômage et par hypothèses de coût d'un demandeur d'emploi

Lecture du tableau :

En violet, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 4 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- a) un demandeur d'emploi ayant bénéficié d'une expérience de mobilité d'une semaine et qui a une sortie positive du chômage (emploi, formation, etc.) au bout de 3 mois a un coût estimé de 7 510,87€ pour toute la période (mobilité + chômage hors mobilité).
Le calcul est : $(569,87 + (631 \times 11))$.

En bleu, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 5 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- b) un demandeur d'emploi ayant bénéficié d'une expérience de mobilité d'une semaine et qui a une sortie positive du chômage (emploi, formation, etc.) au bout de 6 mois a un coût estimé de 1 305,87€ pour toute la période (mobilité + chômage hors mobilité).
Le calcul est : $(569,87 + (32 \times 23))$.

En vert, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 3 (fourchette basse d'estimation) de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- c) un demandeur d'emploi ayant bénéficié d'une expérience de mobilité d'une semaine et qui a une sortie positive du chômage (emploi, formation, etc.) au bout de 14 mois a un coût estimé de 1 834,87€ pour toute la période (mobilité + chômage hors mobilité).
Le calcul est : $(569,87 + (23 \times 55))$.

2. Le second exemple est illustré avec une expérience de mobilité de 9 semaines :

	DE bénéficiant d'une mobilité de 9 semaines et qui a une sortie positive du chômage au bout de 3 mois soit 3 semaines après son retour	DE bénéficiant d'une mobilité de 9 semaines et qui a une sortie positive du chômage au bout de 6 mois soit 15 semaines après son retour	DE bénéficiant d'une mobilité de 9 semaines et qui a une sortie positive du chômage au bout de 14 mois soit 47 semaines après son retour
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette basse de 23€)	5 197,84 €	5 473,84 €	6 209,84 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette haute de 30€)	5 218,84 €	5 578,84 €	6 538,84 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 4 de coût pour un DE (631€)	7 021,84 €	14 593,84 €	34 785,84 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 5 de coût pour un DE (32€)	5 224,84 €	5 608,84 €	6 632,84 €

Tableau 14 : Données financières coût moyen estimé pour toute la durée du chômage, pour 9 semaines de mobilité, par durée de chômage et par hypothèses de coût d'un demandeur d'emploi

Lecture du tableau :

En violet, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 4 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- a) un demandeur d'emploi ayant bénéficié d'une expérience de mobilité de 9 semaines et qui a une sortie positive du chômage (emploi, formation, etc.) au bout de 6 mois a un coût estimé de 14 593,84€ pour toute la période (mobilité + chômage hors mobilité).
Le calcul est : $((569,87*9)+(631*15))$.

En bleu, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 5 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- b) un demandeur d'emploi ayant bénéficié d'une expérience de mobilité de 9 semaines et qui a une sortie positive du chômage (emploi, formation, etc.) au bout de 14 mois a un coût estimé de 6 632,84€ pour toute la période (mobilité + chômage hors mobilité).
Le calcul est : $((569,87*9)+(32*47))$.

En vert, le coût estimé est calculé à partir de l'hypothèse 3 (fourchette haute d'estimation) de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- c) un demandeur d'emploi ayant bénéficié d'une expérience de mobilité de 9 semaines et qui a une sortie positive du chômage (emploi, formation, etc.) au bout de 14 mois a un coût estimé de 5 218,84€ pour toute la période (mobilité + chômage hors mobilité).
Le calcul est : $((569,87*9)+(30*3))$.

6.3 Synthèse et conclusion

Dans la première partie de ce chapitre, nous avons vu que le coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant du dispositif de droit commun (sans expérience de mobilité) pouvait être estimé par semaine entre 23 et 631€ selon l'hypothèse que l'on souhaite retenir.

Nous avons également vu, dans la seconde partie de ce chapitre, que le coût estimé de la mobilité d'un demandeur d'emploi est compris entre 327 et 744€ par semaine. Nous en avons déduit que le coût moyen d'une semaine de mobilité pour un demandeur d'emploi était de 569,87€.

En y « ajoutant » les hypothèses de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun, nous avons trouvé un moyen d'estimer le coût total d'un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité pour toute sa période de chômage.

En conservant les hypothèses 3⁶⁷ et 5⁶⁸, la conclusion serait que le coût d'accompagnement d'un demandeur d'emploi dans le cadre du dispositif de droit commun est inférieur au coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale d'un demandeur d'emploi. En conservant l'hypothèse 4⁶⁹, la conclusion serait que le coût d'accompagnement d'un demandeur d'emploi dans le cadre du dispositif de droit commun est plutôt équivalent au coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale d'un demandeur d'emploi.

Afin d'illustrer ces conclusions, prenons deux exemples à partir des données financières précédemment citées :

1. Reprenons les résultats des tableaux 8⁷⁰ et 13⁷¹ pour faire apparaître les écarts de coûts entre un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun et un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité :

	Ecarts entre DE bénéficiant d'une expérience de mobilité d'1 semaine et un DE n'en bénéficiant pas
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette basse de 23€)	546,87 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette haute de 30€)	539,87 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 4 de coût pour un DE (631€)	- 61,13 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 5 de coût pour un DE (32€)	537,87 €

Tableau 15 : Ecart de coût entre 1 demandeur d'emploi bénéficiant de 9 semaines de mobilité et 1 demandeur d'emploi ne bénéficiant pas d'expérience de mobilité quelques soit la durée du chômage

⁶⁷ Hypothèse 3 : Budget alloué au placement dans un emploi des demandeurs d'emploi divisé par les effectifs de pôle emploi correspondants

⁶⁸ Hypothèse 5 : Coût de fonctionnement des agents de pôle emploi dédiés uniquement à l'accompagnement et au placement des demandeurs d'emploi divisé par le nombre estimé de demandeurs d'emploi sur la même année

⁶⁹ Hypothèse 4 : Coût de placement durable d'un demandeur d'emploi par pôle emploi

⁷⁰ Tableau 8 : Données financières coût moyen estimé pour toute la durée du chômage, selon la durée du chômage et par hypothèses de coût pour un demandeur d'emploi de droit commun

⁷¹ Tableau 13 : Données financières coût moyen estimé pour toute la durée du chômage, pour 1 semaine de mobilité, par durée de chômage et par hypothèses de coût d'un demandeur d'emploi

Lecture du tableau :

En violet, l'écart de coût total est calculé à partir de l'hypothèse 4 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- a) Un demandeur d'emploi bénéficiant d'une semaine de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée, coûte 61,13€ de moins qu'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de cette expérience de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée. Bien entendu, cet écart est à durée de chômage équivalent i.e. par exemple pour une durée de chômage de 3 mois pour les deux demandeurs d'emploi.

Dans ce cas, on peut estimer que les deux demandeurs d'emploi ont un coût total similaire.

En bleu, l'écart de coût total est calculé à partir de l'hypothèse 5 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- b) Un demandeur d'emploi bénéficiant d'une semaine de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée, coûte 537,87€ de plus qu'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de cette expérience de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée. Bien entendu, cet écart est à durée de chômage équivalent i.e. par exemple pour une durée de chômage de 9 mois pour les deux demandeurs d'emploi.

Dans ce cas, on peut estimer que les deux demandeurs d'emploi n'ont pas un coût total similaire et que le demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité coûte plus cher.

En vert, l'écart de coût total est calculé à partir de l'hypothèse 3 (fourchette haute d'estimation) de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- c) Un demandeur d'emploi bénéficiant d'une semaine de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée, coûte 539,87€ de plus qu'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de cette expérience de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée. Bien entendu, cet écart est à durée de chômage équivalent i.e. par exemple pour une durée de chômage de 6 mois pour les deux demandeurs d'emploi.

Dans ce cas, on peut estimer que les deux demandeurs d'emploi n'ont pas un coût total similaire et que le demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité coûte plus cher.

2. Reprenons les résultats des tableaux 8⁷² et 14⁷³ pour faire apparaître les écarts de coûts entre un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun et un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité :

	Ecarts entre DE bénéficiant d'une expérience de mobilité de 9 semaines et un DE n'en bénéficiant pas
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette basse de 23€)	4 921,84 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 3 de coût pour un DE (fourchette haute de 30€)	4 858,84 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 4 de coût pour un DE (631€)	- 550,16 €
Coût moyen estimé avec l'hypothèse 5 de coût pour un DE (32€)	4 840,84 €

Tableau 16 : écart du coût entre 1 demandeur d'emploi bénéficiant d'une semaine de mobilité et 1 demandeur d'emploi ne bénéficiant pas d'expérience de mobilité quel que soit la durée du chômage

Lecture du tableau :

En violet, l'écart de coût total est calculé à partir de l'hypothèse 4 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- a) Un demandeur d'emploi bénéficiant d'une semaine de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée, coûte 550,16€ de moins qu'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de cette expérience de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée. Bien entendu, cet écart est à durée de chômage équivalent i.e. par exemple pour une durée de chômage de 3 mois pour les deux demandeurs d'emploi.

Dans ce cas, on peut estimer que les deux demandeurs d'emploi n'ont pas un coût total similaire et que le demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité coûte moins cher.

En bleu, l'écart de coût total est calculé à partir de l'hypothèse 5 de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- b) Un demandeur d'emploi bénéficiant d'une semaine de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée, coûte 4 840,84€ de plus qu'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de cette expérience de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée. Bien entendu, cet écart est à durée de chômage équivalent i.e. par exemple pour une durée de chômage de 9 mois pour les deux demandeurs d'emploi.

Dans ce cas, on peut estimer que les deux demandeurs d'emploi n'ont pas un coût total similaire et que le demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité coûte plus cher.

⁷² Tableau 8 : Données financières coût moyen estimé pour toute la durée du chômage, selon la durée du chômage et par hypothèses de coût pour un demandeur d'emploi de droit commun

⁷³ Tableau 14 : Données financières coût moyen estimé pour toute la durée du chômage, pour 9 semaines de mobilité, par durée de chômage et par hypothèses de coût d'un demandeur d'emploi

En vert, l'écart de coût total est calculé à partir de l'hypothèse 3 (fourchette haute d'estimation) de coût d'un demandeur d'emploi du dispositif de droit commun :

- c) Un demandeur d'emploi bénéficiant d'une semaine de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée, coûte 4 840,84€ de plus qu'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de cette expérience de mobilité et qui connaît une sortie positive du chômage, quelle qu'en soit la durée. Bien entendu, cet écart est à durée de chômage équivalent i.e. par exemple pour une durée de chômage de 6 mois pour les deux demandeurs d'emploi.

Dans ce cas, on peut estimer que les deux demandeurs d'emploi n'ont pas un coût total similaire et que le demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité coûte plus cher.

Avec ces deux derniers exemples d'illustration des données financières sur le coût d'un demandeur d'emploi, il est de fait que plus la mobilité est de courte durée et plus l'écart de coût est faible. Seules les données calculées à partir de l'hypothèse 4⁷⁴, peuvent permettre de conclure à un écart de coût non significatif entre coût avec expérience de mobilité et coût sans expérience de mobilité voire à un coût moins élevé avec l'allongement de la durée de l'expérience de mobilité.

Toutes choses égales par ailleurs, un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité coûte plus cher qu'un demandeur d'emploi ne bénéficiant pas d'une expérience de mobilité quelle que soit la durée de la période de chômage, à durée de chômage identique.

⁷⁴ Hypothèse 4 : Coût de placement durable d'un demandeur d'emploi par pôle emploi

7. Conclusion

A travers l'étude d'impact de la mobilité transnationale des demandeurs d'emploi, commanditée par l'agence 2E2F et menée sur une durée de 2 ans et demi, nous avons cherché à déterminer l'impact d'une mobilité européenne sur les demandeurs d'emploi. Pour des raisons liées à la constitution de nos échantillons test et témoin, nous avons concentré l'étude sur une population de « demandeurs d'emploi » de 35 ans et moins. Les résultats obtenus viennent enrichir la connaissance que nous avons des effets de la mobilité européenne. L'impact de la mobilité que nous avons ainsi pu mesurer, nous semble intéressant dans les nuances apportées aux hypothèses et dans sa mise en relation avec d'autres facteurs déterminants pour la trajectoire des personnes, notamment le niveau de formation. Ainsi, trois résultats de l'étude nous semblent assez significatifs pour être rappelés en conclusion. Le premier concerne les profils de demandeurs d'emploi, le deuxième l'impact de la mobilité sur les sorties positives au retour de mobilité et le troisième la nature et la « qualité » de ces sorties positives. Durant l'étude, nous avons considéré comme sortie positive le retour à l'emploi, la reprise d'études ou de formation et une nouvelle mobilité.

L'accès à la mobilité, une question qui perdure

Grâce à leur connaissance du terrain, les opérateurs de la mobilité établissent un diagnostic des besoins et attentes des candidats en matière de mobilité, en fonction duquel ils proposent un projet et un accompagnement au cas par cas. Notons également l'importance de la complémentarité de compétences aux différentes étapes du parcours de mobilité entre les professionnels du réseau qui participent à la sélection et à la mise en œuvre de ces programmes de mobilité. En accompagnant cette démarche de mobilité, ces professionnels favorisent l'impact positif (qu'il s'agisse d'une mobilité géographique ou sociale).

La question de l'accessibilité reste cruciale. Dans l'enquête nous avons distingué trois grands types de demandeurs d'emploi, aussi bien dans l'échantillon test que dans l'échantillon témoin :

- Les 35 et moins qui sont composés de
 - a. « opportunistes » : des demandeurs d'emploi en quête d'expériences et qui conçoivent et saisissent les programmes de mobilité telle une opportunité
 - b. « hésitants » : des demandeurs d'emploi en orientation: l'expérience de mobilité représente un tremplin pour une réorientation.
 - c. « les déterminés » : des demandeurs d'emploi en quête d'une compétence: ils ont une formation en adéquation avec le projet de mobilité
- Les 36-49 ans : les oubliés. Ils ont l'impression d'être exclu des programmes de mobilités.
- Les 50 ans et plus : les séniors. Ils sont déterminés, ils ont besoin d'améliorer leurs compétences linguistiques, de rester concurrentiels sur le marché du travail.

La mobilité a un effet accélérateur sur la recherche d'emploi

Au questionnaire 2 – soit environ trois mois après le premier questionnaire pour le groupe Témoin et une semaine après le retour de mobilité pour le groupe Test - le nombre d'enquêtés en emploi dans le groupe témoin est significativement supérieur à celui du groupe test. Trois mois après (questionnaire 3), le nombre d'enquêtés en emploi du groupe test a rattrapé celui du groupe témoin. Il y a donc, chez les bénéficiaires et dans les 3 mois qui suivent le retour de séjour à l'étranger, un



impact positif sur le retour à l'emploi. On pourrait parler d'un effet d'« accélération » du retour à l'emploi chez les bénéficiaires. La mobilité semble avoir un véritable effet levier. Cependant, cet effet « d'accélération » se tasse après cette période et le groupe test atteint des taux de « personnes en emploi » sans différence significative par rapport aux taux mesurés dans la population témoin. Dès lors, on peut parler de l'atteinte d'un plafond commun entre les deux groupes. Pour résumer, l'impact ici mesuré agit sur la temporalité du « retour à l'emploi » et non sur le retour à l'emploi de cette population dans l'absolu. Ainsi, à 6 mois, la mesure des « sorties positives » ne met pas en évidence de différence significative qui nous permettrait de dire que les bénéficiaires de la mobilité se réinséreraient plus facilement sur le marché du travail.

Sorties positives : la mobilité comme tremplin

Dans l'échantillon test, le niveau de diplôme a un effet sur le type de sortie positive :

- Les bac+2 et moins vont plutôt vers une reprise d'études de formations
- Les bac+3 et plus sont plus facilement embauchés.

Les bénéficiaires d'un séjour de mobilité affirment avoir acquis de nouvelles compétences qui leur permettent d'envisager de nouveaux projets à leur retour : reprise d'études, nouvelle mobilité. La mobilité n'induit pas, selon le niveau de diplôme, les mêmes effets sur la poursuite du parcours professionnel. La mobilité a donné envie aux bac+2 et moins de reprendre leur études ou de faire une autre formation alors qu'elle a permis aux bac+3 et plus d'être embauchés plus facilement en CDI, avec une rémunération supérieure par rapport à ceux qui ne sont pas partis.

Un certain nombre de bénéficiaires d'une mobilité veulent rester mobiles, que ce soit à travers une nouvelle mobilité géographique (avec un nouveau séjour à l'étranger, un poste en lien avec l'international etc.) ou à travers la reprise d'une formation. Nous pouvons considérer ce séjour, à moyen terme et pour une partie des bénéficiaires, comme d'un premier effet tremplin de la mobilité. Si la mobilité ne permet pas, à court terme, de s'émanciper de facteurs aussi déterminants que le niveau de formation, elle permet aux bénéficiaires de se projeter dans des expériences qui lui semblaient jusque-là peu évidentes. Cela présuppose, à moyen terme, à travers un effet en cascade déclenché par l'expérience de la mobilité internationale, l'existence d'un lien entre une mobilité internationale et une mobilité sociale ascendante. Il reste que, à moyen terme, la mobilité n'efface pas, sur le marché de l'emploi les déterminismes liés au diplôme.

Au regard des résultats obtenus, il apparaît que la mobilité est un outil bénéfique dans le parcours des demandeurs d'emploi, même si le contexte de chômage élevé rend difficile la lisibilité de cet impact positif.

Compte tenu des effets positifs de la mobilité mis en évidence dans l'étude – comme l'effet accélérateur de retour à l'emploi, le niveau de salaire plus élevé des bénéficiaires bac+3 et plus ou encore la capacité à se dépasser et tenter des expériences inédites pour les bac+2 et moins – les dispositifs de mobilité pour les demandeurs d'emploi peuvent être appréhendés comme des leviers intéressants par les politiques publiques de l'emploi.

En effet, même si le coût d'un demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité n'est pas inférieur au coût d'un demandeur d'emploi de droit commun, cette expérience de mobilité est un vrai plus faisant la différence lors des entretiens d'embauche pour les plus diplômés, et elle constitue un tremplin véritable pour les moins diplômés pour un retour à la formation. De fait, plus



que jamais, l'articulation entre dispositifs éducatifs et d'insertion professionnelle apparaît nécessaire pour un accompagnement cohérent de ce public qui alternativement dans des périodes très courtes passe d'un statut de demandeur d'emploi, de personnes en formation, de personne sur le marché du travail.

Enfin, cette étude invite à poursuivre plusieurs réflexions. En particulier sur les moyens d'améliorer l'impact de la mobilité en matière d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail des bac+2 ou moins. Et sur l'amélioration de l'accessibilité des programmes de mobilité existants pour le public 36-49 ans.



8. Annexes

8.1 Méthodologie

8.1.1 Constitution des échantillons

Au cours de l'enquête, la phase de prospection auprès de différentes structures spécialisées dans la mobilité internationales des demandeurs d'emploi (Conseil Régional, Mission Locale, Association,...) s'est confrontée à divers obstacles. Les objectifs de cette étude ne sont plus à prouver mais certains ne désirent pas y participer pour plusieurs raisons :

- Manque de temps et/ou de personnel
- Découragement face à la sollicitation d'un trop grand nombre d'enquêtes dont les résultats ne sont pas satisfaisants ou auxquels ils n'ont pas accès
- Redondance avec leurs démarches
- Peur de submerger de questionnaires les demandeurs d'emploi
- Connaissance de l'enquête trop tardive pour planifier la participation
- Décalage entre les temporalités de l'enquête et celle des structures sollicitées

Il s'est donc avéré difficile de mobiliser les réseaux au démarrage de l'enquête. La majorité des personnes contactées sont intéressées par l'étude et prêtes à y participer en nous communiquant les coordonnées des demandeurs d'emploi correspondants aux critères de l'étude. Dans les faits, en raison de leurs réalités de terrain, leur implication n'a pas été facilitée. Réalité qui s'inscrit plus largement dans un contexte économique, social et politique actuel impactant directement les institutions rassemblées.

Solutions apportées

Face à la difficulté de mobilisation des partenaires et de constitution d'échantillons représentatifs de la population des demandeurs d'emploi, nous avons proposé un scénario :

« Supprimer le questionnaire de suivi à 12 mois, tout en continuant la phase de prospection avec une implication plus forte de 2E2F dans la communication/information de l'étude.

Limite: ne pas avoir de taux d'insertion ou de réinsertion à 12 mois mais à 6 mois

Résultat: atteindre les tailles d'échantillons minimum et avoir un maximum de réponse pour le questionnaire à 6 mois

Cette solution a permis de récolter les coordonnées de demandeurs d'emploi, ayant un départ au premier trimestre 2013 ou sachant qu'ils ne partent pas, jusqu'au début de l'année 2013.

En concertation avec l'agence 2E2F, ce scénario a été accepté et certains aspects de l'étude ont été modifiés :

- le volume des échantillons a été revu à la baisse : 386 répondants au total qui correspondent au seuil plancher théorique pour respecter la significativité statistique.
- une orientation plus qualitative sur les résultats de l'enquête afin de garantir un niveau de qualité suffisant (en termes d'intérêt et pour « garder du sens » et non dans la perspective d'une généralisation) dans l'exploitation et l'analyse des résultats :
 - o 10 biographies supplémentaires
 - o 10 monographies supplémentaires



Durant la dernière période de construction de l'échantillon (de Novembre 2012 à Février 2013) la population d'enquête a doublé.

Cette recrudescence s'est produite grâce à l'implication intensive des partenaires préexistants, et à l'intégration de nouveaux partenaires très actifs. Elle correspond aussi à une vague de bourses de mobilité Leonardo portée par le Pôle Emploi National sur le premier trimestre 2013. Celles-ci ont été mises en place par les Pôles Emploi Internationaux et leurs organismes de formation partenaires, qui connaissaient le fonctionnement de l'enquête en amont.

Enfin, cette accroissement des listes de demandeurs d'emploi fait suite à la réunion du 6 Novembre 2012, durant laquelle le comité de pilotage a créé des outils pour redéfinir le public cible et les « bonnes pratiques » pour mobiliser les demandeurs d'emplois. D'un point de vue technique, Kaléido-Scop a simplifié les actes professionnels en regroupant la fiche CNIL, garant du respect des droits et libertés informatiques, et le fichier Excel.

L'échantillon final a été arrêté en Février 2013 par L'Agence 2E2F en concertation avec Kaléido'Scop.

8.1.2 Les questionnaires

La création des questionnaires a suivi les étapes suivantes :

1. conduite de 5 entretiens non-directifs ou semi-directifs (par téléphone ou face-à-face suivant la dispersion géographique) d'environ 2 heures.
2. à partir de l'analyse de ces entretiens construction du questionnaire
3. administration auprès de 5 individus pour le tester sur sa forme et son fond
4. correction éventuelle du questionnaire au vu du test

Modes d'administration

Dans la réponse à l'appel d'offre, il avait été convenu que les questionnaires seraient administrés par téléphone. Au court des appels avec les demandeurs d'emploi pour leur présenter l'étude et le questionnaire d'entrée dans l'étude, ces derniers préféraient, pour plus de la moitié, répondre au questionnaire par Internet.

Les principales raisons évoquées sont :

- gain de temps : remplir un questionnaire par internet est plus rapide que par téléphone
- temps de réflexion : remplir soi-même le questionnaire permet de prendre le temps de répondre aux questions, de réfléchir.

Nous sommes restés disponibles pour ceux qui le désiraient pour faire passer les questionnaires par téléphone.

Nous avons fait des relances (téléphone et mail) régulières pour :

- savoir où ils en étaient de leur projet de mobilité : environ toutes les 3 semaines
- leur faire remplir les questionnaires. Toutes les semaines dans un premier temps, puis toutes les deux semaines dans la deuxième phase de l'enquête, nous vérifions les taux de réponses et faisons des relances. La première étape correspond à la construction de l'échantillon et à l'analyse des questionnaires d'entrée et de retour. La seconde étape correspond aux relances qui concernent les questionnaires à 3 mois et à 6 mois après le retour de mobilité.



Par ailleurs, les délais entre les questionnaires sont variables en fonction des profils. Ces espacements temporels varient en fonction :

- de la concrétisation du projet de mobilité : A l'entrée dans l'enquête, la plupart des demandeurs d'emploi n'ont pas la certitude de partir à l'étranger. La concrétisation du projet est plus ou moins longue en fonction des sélections, mais aussi en fonction de contraintes personnelles (par exemple : financières ou organisationnelles). Les parcours ne sont pas linéaires et il arrive que les demandeurs d'emploi passent par une phase de retour à l'emploi avant de revenir à leurs projets de mobilité. Ce vécu « au cas par cas » des programmes de mobilité est confirmé par plusieurs des structures interrogées dans le cadre des monographies. Ces personnes sont, dans le cadre de l'enquête, en attente de remplir le questionnaire puisque leur échantillon d'appartenance n'est pas encore déterminé. De facto, les dates d'administration du questionnaire 2 ne sont pas arrêtées. Pour remédier à ce cas de figure spécifique, nous intégrons automatiquement ces personnes au groupe témoin (pas parti) au bout de 3 mois après leur entrée dans l'enquête.
- de la durée de la mobilité : l'enquête portant sur différents types de mobilités les durées entre le questionnaire d'entrée et le questionnaire de retour varient en fonction de la durée de la mobilité. Ceci ne constitue pas un biais mais une spécificité de l'enquête. Nous n'avons donc pas modifié le fonctionnement.

8.1.3 L'analyse statistique

Les résultats sont analysés avec différentes méthodes statistiques :

Analyse descriptive

Elle consiste à résumer les données à l'aide de tableaux ou graphiques (une variable ou croisement de variables), ou à l'aide de distributions de fréquences et de mesures de tendance centrale et de dispersion.

Tests d'hypothèses

Un test statistique permet de saisir l'effet de l'aléatoire, du hasard dans le processus d'estimation de l'échantillon.

Nous avons utilisé un niveau de confiance à 95% ($\alpha=5\%$).

Le test statistique répond à la question suivante:

« Les résultats constatés peuvent-ils être dus aux fluctuations de l'échantillonnage ou sont-ils dus à une différence intrinsèque entre les deux populations? »

Il y a donc 2 conclusions possibles:

1. On considère que la différence constatée n'est pas due au hasard de l'échantillonnage.

Il y a une différence statistiquement significative i.e. une différence intrinsèque (ou appelé H_1)

2. On considère que la différence constatée est due au hasard de l'échantillonnage:

Il n'y a pas de différence significative. (ou appelé H_0).

Les statistiques expriment simplement des présomptions.

Nous avons utilisé, au cours de l'analyse, le test de Student, de Fisher et du Khi2.



Il existe deux types de test:

- ❖ Tests paramétriques : Conditions d'utilisation
 1. Les observations doivent être indépendantes.
 2. Les observations doivent être tirées de populations normales.
 3. Ces populations doivent avoir la même variance (condition d'homoscédasticité).
 4. Les variables doivent être mesurées dans une échelle de mesure permettant l'utilisation des opérations arithmétiques.

- ❖ Tests non paramétriques : Conditions d'utilisation
 1. Les observations doivent être indépendantes.
 2. Les tests non paramétriques sont plus faciles à apprendre et à appliquer que les tests paramétriques.
 3. Pour des échantillons de taille très faible jusqu'à $N = 6$, la seule possibilité est l'utilisation d'un test non paramétrique.
 4. Leur emploi se justifie lorsque les conditions d'applications des autres méthodes ne sont pas satisfaites, même après d'éventuelles transformations de variables.

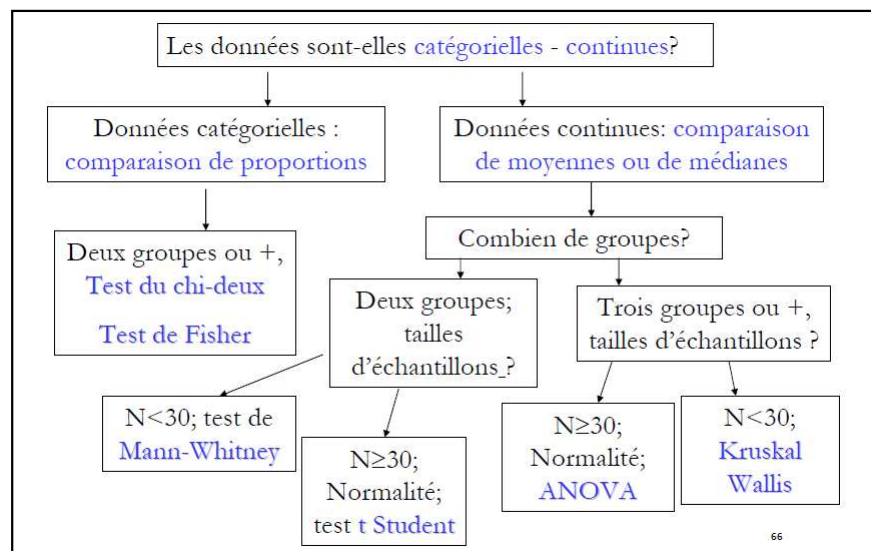


Figure 1 : les différents tests d'hypothèses paramétriques

8.1.4 Les biographies

Échantillon

Afin de pouvoir nous intéresser à la mobilité et à ses usages (impacts professionnels, mais aussi sociaux de la mobilité), les entretiens biographiques sont réalisés auprès de demandeurs d'emplois :

- inscrits dans la partie statistique de l'enquête,
- partis et revenus de l'expérience de mobilité internationale, de préférence à 6 mois après le retour
- pas partis en mobilité internationale.

Les entretiens biographiques seront idéalement représentatifs de l'échantillon quantitatif. Pour cela, des panels aléatoires seront réalisés à partir de variables récurrentes qui distinguent différents types de demandeurs d'emplois (sexe, âge, niveau d'étude, type de mobilité...).

Les profils des panels aléatoires ont été contactés par mail et par téléphone.

Deux problèmes se sont posés au cours de l'élaboration de l'échantillon :

- Peu de réponses positives dans le panel : les entretiens réalisés par téléphone ne sont pas engageants pour les demandeurs d'emploi
- Peu de profils étaient revenus depuis 6 mois lors de la réalisation des biographies.

Au total, nous avons réalisé 23 biographies et 4 entretiens informels. Les propos recueillis lors des relances ont également fait l'objet d'échanges non négligeables pouvant durer jusqu'à une heure. Cette écoute informelle a participé à la construction de l'enquête qualitative en permettant de mieux comprendre les profils de demandeurs d'emploi et les expériences de mobilités internationales et leurs impacts.

Panel d'entretiens

Nous avons réalisé trois panels :

- profils ayant rempli le questionnaire 4,
- profils ayant rempli le questionnaire 3,
- profils ayant rempli le questionnaire 2,

Nous les avons contactés par mail et par téléphone dans cet ordre. Au moment où les biographies ont été réalisées, la majorité des profils n'avaient pas encore rempli le questionnaire N°3. Les questionnaires N°2 sont donc les plus représentés dans les biographies.

Prénoms fictifs	sexe	âge	Diplôme	Année d'obtention	Echantillon	Destination	Durée
Alfred	H	23	CAP	2009	Test	Grèce	2 mois
Fred	H	23	CAP	2008	Test	Italie	2 mois
Tarik	H	28	Bac+2	2003	Test	Irlande	3 mois
Vera	F	26	L3	2006	Test	Berlin	3 mois
Sophia	F	24	Bac+2	2009	Test	Espagne	2 mois
Mina	F	21	Baccalauréat ES	2009	Test	Grèce	2 mois
Calvin	H	22	Baccalauréat ES	2011	Test	Espagne	2 mois
Babette	F	53	Bac +2	1995	Test	Maltes	2 mois
Chloé	F	NC	Master 2	2010	Témoin	-	-
Sil	H	44	Master 2	1991	Témoin	-	-
Mélanie	F	24	Master 2	2011	Témoin	-	-
Lila	F	25	Master 2	2012	Témoin	-	-
Lie	F	22	BAP pro	2010	Test	Irlande	1 mois
Anna	F	23	BTS	2011	Test	Espagne	3 mois
Maelle	F	24	Bac	2009	Témoin	-	-
Joel	H	22	DUT	2011	Test	Espagne	3 mois
Lou Anne	F	24	Master 2	2011	Test	Québec	5 mois
Ferry	F	26	Licence	2010	Test	Irlande	6 mois
Felipe	H	28	Master 2	2010	Témoin	-	-
Alizée	F	25	Master 2	2010	Test	Belgique	5 mois
Ali	H	23	Master 2	2011	Test	Rép.Tchèque	3 mois
Carine	F	25	Baccalauréat	2007	Test	Espagne	5 mois
Charlie	F	54	DUT	2001	Témoin	-	-
Entretiens informels							
Mélissa	F	53	Afpa	2012	Test	Angleterre	3 mois



Houla	F	52	DESS	2003	Témoignage	Espagne	3 mois
Sophie	F	33	Master 2	2011	Témoignage	-	-
Adelle	F	31	Master 2	2012	Test	Angleterre	3 mois

Tableau 1 : profil des demandeurs d'emploi

Exemple de Biographie

Demandeur D'emploi : Flora

Région : Champagne Ardennes

Destination : Partie Irlande

Niveau d'étude: Licence

Activité Actuelle : Attente de formation

T3

Age : 26 ans

Code Personnel : ETU286

I. Une orientation dans le secteur de l'environnement

Flora a axé son parcours lycéen sur l'environnement, domaine dans lequel elle semble vouloir travailler par la suite. Originaire de Champagne-Ardenne, elle réalise un Bac technologique en agronomie et environnement en internat. Attirée par l'expérience professionnelle elle bifurque après son bac sur un BTS en sciences médicales en alternance. Même si ces professeurs lui conseillent des études courtes pour trouver un emploi, elle décide de retourner à ses premières amours et réalise une licence en 4 ans, dans le secteur de l'environnement. A cette époque, elle prend son autonomie puisqu'elle étudie à Rennes. Elle habite alors en colocation intergénérationnelle avec une vieille dame à qui elle offre ses services en échange d'un bas loyer.

Suite à ses études, elle s'aperçoit que le domaine scientifique nécessite la langue anglaise pour pouvoir intégrer des laboratoires en relations avec l'international. Elle travaille pendant 6 mois pour mettre de l'argent de côté et se renseigne auprès de l'APRECA Champagne-Ardenne pour un Leonardo MEVIPRO en Irlande. Elle intègre un centre de recherche.

II. Un stage réussi

Très motivée par l'expérience à l'étranger et la langue anglaise, elle s'acclimate rapidement à l'Irlande, d'abord en s'impliquant au niveau relationnel grâce en partie à l'école de langue. Dans un deuxième temps c'est le stage qui assure la réussite de son expérience. Elle évoque un investissement très intense dans l'activité du centre (réalisation de ces missions de stages mais aussi curiosité envers les autres projets scientifiques, dépassement des horaires, curiosité). Cet intérêt pour les activités du centre ont été à la fois encouragés et récompensés par l'investissement de l'équipe auprès d'elle (confiance, intérêt, échanges). Cet accompagnement intense a démultiplié sa motivation et lui a permis d'accéder à une opportunité de thèse.

III. Reviement de projet professionnel

Au départ motivée par l'acquisition de capacités de conversation en Anglais, et l'acquisition d'une expérience supplémentaire pour pouvoir exercer dans le secteur de l'environnement, dans un laboratoire en France, l'expérience a été porteuse d'un nouveau projet : réalisation d'une thèse en chimie et en génétique en France. La jeune fille décrit ce projet comme une opportunité à saisir. Pour elle, ce n'est plus le secteur qui compte mais l'opportunité. Plusieurs facteurs l'encouragent : l'accord et l'encouragement familial, la reconnaissance professionnelle, le statut, et la reconnaissance de dispositions personnelles notamment en ce qui concerne la capacité de travail et d'apprentissage.



D'un point de vue social, c'est aussi l'ouverture de possibilités nouvelles, qu'elle n'aurait pas eu en France :

- D'abord son niveau de diplôme ne lui permet pas d'accéder à une thèse en France
- Elle n'en avait jamais eu l'idée
- La difficulté à trouver du travail pour les jeunes.

En Bref : La mobilité Internationale a un véritable impact professionnel puisqu'elle est à la fois source d'ascension sociale, de reconnaissance personnelle, d'acquisition de compétences et de réorientation. Un certain nombre de facteurs participent à cette réussite, l'engouement de la jeune fille pour son stage et son investissement, le soutien familial, les contextes français et irlandais qui n'offrent pas les mêmes possibilités à partir des mêmes dispositions, le suivi, la confiance et la reconnaissance des superviseurs dans le stage.

Exemple de Biographie

Demandeur D'emploi : Marie Shillinger

Destination : Pas partie

Code Personnel : ETU238

Région : Languedoc Roussillon

Niveau d'étude: Bac +5

Activité Actuelle : CDD 6 mois

Age : 24 ans

Soulever plusieurs opportunités pour une entrée dans la vie active

Diplômée dans le secteur de l'environnement, elle met en place deux stratégies pour son entrée dans la vie active :

1. recherche d'emploi
2. départ à l'étranger

Deux motivations distinctes pour chaque stratégie, la recherche d'emploi doit lui permettre d'acquérir une première expérience et de ne pas « perdre la main » par rapport à sa formation. Une expérience à l'étranger est vécue comme une transition entre le monde étudiant et le monde du travail, perçu comme plus « dur ».

Mobilité internationale « joindre l'utile à l'agréable »

Lors de sa recherche d'emploi en France, elle démarche l'association AIGLES pour connaître les dispositifs existants. Elle préfère passer par un dispositif Leonardo Da Vinci qui va lui permettre d'inscrire son projet de mobilité dans un parcours construit. Elle attend de ce projet une expérience à la fois personnelle et professionnelle.

Elle n'a pas eu l'occasion de partir à l'étranger dans son parcours universitaire. Elle souhaite le faire aujourd'hui. Cette période de latence entre les études et le premier emploi aurait pu combler ce quel qualifie comme un passage obligatoire.

Primauté à l'emploi

Alors qu'elle fait des démarches chez AIGLES, elle trouve et accepte un emploi dans son secteur d'activité dans l'objectif seul de construire son parcours professionnel. Elle est actuellement en CDD, sur des missions en lien avec l'environnement dans le secteur associatif. Néanmoins, elle est consciente que son parcours peut être précaire et envisage la mobilité internationale comme une transition entre deux contrats.



Rapport au travail

Elle a, de toute évidence, un rapport pessimiste au travail. Pour elle, deux formes de travail existent : le travail provisoire d'un côté et l'emploi durable de l'autre.

Concernant l'emploi, elle sait que les premières années de sa vie active seront précaires.

Quant à l'emploi durable, même si elle le qualifie comme « le côté dur de la vie », elle l'accepterait.

Là encore, son rapport au travail est empreint de représentations négatives. Elle les confronte à sa vision du « monde étudiant ». Selon elle, il y a une rupture entre ces deux situations.

Pour passer du « monde étudiant » à celui du travail, elle prévoit des phases de transitions, comme la mobilité internationale qui est également un moyen d'acquérir des compétences. Ce projet est réservé à une certaine période de sa vie, soit pendant les études (mais cela n'a pas été son cas), soit avant le premier emploi, ou encore pendant la période de précarité avant la stabilité de l'emploi.

Il y a donc, entre le monde étudiant et le monde du travail, une période provisoire, qui est l'objet d'un rapport ambiguë, subi et voulu. Cette période provisoire, lorsqu'elle est acceptée, engendre un mode de vie où l'utile (acquisition de compétences, ne pas perdre la main avec un premier emploi) se joint à l'agréable (changer, voyager...)

En bref : Diplômée d'un Bac +5, la jeune fille souhaitait réaliser une mobilité après ses études, n'y ayant pas eu accès pendant. Néanmoins, elle a trouvé un emploi avant de pouvoir concrétiser son projet de mobilité. Elle a, en effet, privilégié la piste professionnelle. Ayant signé un CDD, elle repousse mais n'abandonne pas ses projets internationaux.

8.1.5 Les monographies

Échantillon

Les entretiens ont été proposés aux structures partenaires impliquées dans l'enquête, en respectant la diversité des structures et des statuts des interlocuteurs.

20 entretiens sont réalisés permettant une compréhension non exhaustive mais représentative de l'hétéroclisme de l'objet d'étude. Ainsi, ils nous ont permis d'aborder différentes échelles d'actions et de décisions, différents programmes et différents projets de mobilités internationales destinés aux demandeurs d'emploi. Les entretiens ont fait l'objet de synthèses relues et validées par les structures elles-mêmes. Ces relectures ont permis de sécuriser la restitution et la déontologie propre à l'enquête qualitative tout en conservant la matière nécessaire à l'analyse.

Les entretiens alimentent l'analyse quantitative des questionnaires et les récits biographiques grâce à l'expertise des informateurs et aident à une compréhension globale des mécanismes.

8.1.6 Hypothèse 3 : les coûts de la mobilité

Une série d'entretiens a été réalisée auprès des principaux acteurs de l'étude depuis 2011. Neuf entretiens ont été ainsi conduits.

Voici la liste pour rappel :

1. Le Conseil Régional de Franche-Comté
2. La Mission Locale de Saint-Etienne et de la Couronne Stéphanoise
3. AFEC Europe
4. Le Conseil Régional d'Auvergne
5. DRA/Pôle Emploi Alsace
6. AIGLES
7. INFA
8. La Mission Locale du Douaisis
9. InterEchanges

Cela nous a permis de voir différents profils de porteurs de projets tous spécialistes de la mobilité internationale.

Vous trouverez ci-après le compte-rendu de chaque entretien

8.1.6.1 Le Conseil Régional de Franche-Comté

Le Conseil Régional de Franche-Comté est un acteur important de la mobilité depuis 26 ans (correspond au moment où Edgar Faure était le Président de cette Région). Il a un service dédié à la mobilité comprenant huit personnes et deux personnes du CRIJ qui travaillent en étroite collaboration avec ce service. Il est à l'origine de la création du programme Eurodyssée. Le budget alloué est plutôt stable et représente un montant de 2,3 millions d'euros pour accompagner environ 1 400 jeunes. Parmi ces 1 400 jeunes, environ 200 sont des demandeurs d'emploi et 1 200 des étudiants, lycéens ou apprentis. Le système financier d'accompagnement est relativement simple mais va a priori changer en 2012.

Dans cette région, chaque jeune postulant à une bourse mobilité doit remplir au moins les trois conditions suivantes :

- être inscrit auprès de Pôle Emploi comme demandeur d'emploi,
- être âgé de moins de 30 ans et
- être domicilié en Franche-Comté.

Le jeune passe par le CRIJ de Franche-Comté pour passer un entretien afin d'évaluer son niveau de motivation et déterminer si son projet entre dans le cadre d'un projet professionnel solide et cohérent même s'il n'est pas clairement formulé.

Une fois le projet de mobilité validé et quelle que soit la situation financière du jeune, il lui est demandé de ne pas cumuler l'allocation chômage de Pôle Emploi avec la Bourse que la Région va lui donner. Le jeune doit obligatoirement prendre la Bourse Régionale sinon son dossier ne peut pas être accepté. Cette bourse se déclenche à la fin du processus administratif, elle est versée mensuellement et couvre du début du stage (départ dans le pays étranger) à la fin du stage (retour en France). Ces droits aux allocations chômage ne sont alors que décalées dans le temps. Par exemple, s'il reste cinq mois d'indemnités au moment de son départ il lui restera toujours cinq mois d'indemnités à son retour.

Cette bourse est un forfait et ne dépend donc d'aucun critère du type durée de la mobilité, pays de la mobilité, etc.



Elle est complétée par une assurance responsabilité civile et rapatriement. La Région finance également un cours de langue dans le pays et l'opérateur sur place qui s'occupe des démarches (trouver un logement, trouver un employeur, etc). La région finance également un programme culturel sur place.

La gestion du versement des bourses est confiée à un organisme extérieur : l'ASP (Agence de Service de Paiement, anciennement CNASEA). Des frais de gestion sont alors versés par la Région à cet organisme.

La Région dispose de trois types de dispositifs : Eurodyssée, LEONARDO et Franche-Comté-Québec en partenariat avec l'OFQJ.

Il est à noter que :

- le programme Eurodyssée est particulier. En effet, pour ce programme il n'y a pas de bourse pour les jeunes franche-comtois puisqu'ils sont pris en charge financièrement par le pays d'accueil. A l'inverse la Région prend en charge financièrement les jeunes qu'elle accueille. Par ailleurs, l'assurance responsabilité civile et rapatriement n'est pas financée par la Région mais par l'ARE (Assemblée des Régions d'Europe fondée par E. Faure). Enfin, une prestation financière par jeune est versée au CRIJ (que ce soit pour les jeunes envoyés ou les jeunes accueillis) :
- le programme Franche-Comté-Québec a également une particularité à savoir le versement d'une prestation financière par jeune à l'OFQJ par la Région.

En 2010, les mobilités se sont réparties comme suit :

- Eurodyssée : 23 franche-comtois sont partis et 21 jeunes ont été accueillis
- LEONARDO : 101 franche-comtois partis (dont 37 en groupe et 64 en individuel) et 1 jeune accueilli
- Franche-Comté-Québec : 58 franche-comtois partis

Si l'on souhaite dresser un tableau financier par programme uniquement pour les franche-comtois envoyés en mobilité (excluant les jeunes étrangers accueillis et pris en charge par la Région), voici ce que l'on obtient :

	Eurodyssée	LEONARDO	Franche-Comté-Québec
Bourse Régionale par mois et par jeune	- €	763,00 €	763,00 €
Assurance responsabilité civile et rapatriement par jeune	- €	55,00 €	55,00 €
Financement d'un cours de langue dans le pays par jeune (moyenne)	800,00 €	800,00 €	- €
Programme culturel dans le pays par jeune (moyenne)	40,00 €	40,00 €	40,00 €
Financement de l'opérateur dans le pays pour qu'il s'occupe des démarches type logement ou employeur (uniquement pour les LEONARDO de groupe) par jeune	- €	1 621,62 € ^(*)	- €
Prestation financière du CRIJ par jeune	591,00 €	- €	- €
Prestation financière de l'OFQJ par jeune	- €	- €	400,00 €
Frais de gestion versés à l'ASP pour le paiement des bourses par jeune (moyenne)	- € ^(**)	83,00 € ^(**)	83,00 € ^(**)
Total par jeune	1 431,00 €	3 362,62 €	1 341,00 €

Tableau 2 : données financières du Conseil Régional de Franche-Comté

(*) : La Région a dépensé, sur l'année 2010, 60 000€ pour cette ligne comptable mais elle ne concerne que les jeunes partis en LEONARDO en groupe et non en individuel. Le calcul a donc été $(60\ 000/37)=1\ 621,62\text{€}$ pour retrouver un montant par jeune.



(**): La Région a dépensé, sur l'année 2010, 15 000€ pour cette ligne comptable et concerne aussi bien les jeunes partis que les jeunes accueillis, soit 204 jeunes en 2010. Le montant des frais de gestion varie en fonction du versement ou non de cotisations sociales. Par exemple, pour le programme Eurodyssée, les jeunes partis ne sont pas concernés puisqu'ils sont financièrement pris en charge par le pays d'accueil. En revanche, les jeunes accueillis dans le cadre de ce dispositif reçoivent la Bourse Régionale mais il n'y a pas de cotisation sociale. Les frais de gestion y sont donc moins élevés. Le calcul de ces frais a donc été $(15\ 000/(21+102+58))=82,87\text{€}$ pour retrouver un montant par jeune.

Une ligne comptable difficile à faire apparaître est le coût du personnel de la Région et du CRIJ dédié à ce service. Cela correspond aux salaires de dix personnes :

- huit au sein du Conseil Régional dont un apprenti, et plusieurs personnes à 80%. Les huit personnes ne sont pas à temps plein,
- deux personnes au sein du CRIJ.

Avec toutes ces données financières, Mme Chouissa est en mesure de dire qu'un jeune demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité coûte 4 à 5 fois plus chères qu'un apprenti, étudiant ou lycéen bénéficiant d'une expérience de mobilité.

8.1.6.2 La Mission Locale de Saint-Etienne et de la Couronne Stéphanoise

La Mission Locale de Saint-Etienne est un acteur spécialisé dans la mobilité internationale des jeunes. Le budget alloué à ce service est de 2 millions d'euros. En 2010, cela a concerné 5 624 jeunes tous publics confondus dont un quart de demandeurs d'emploi soit 1 406 jeunes demandeurs d'emploi. En faisant une moyenne « grossière » - i.e. quel que soit le jeune, quel que soit le type de mobilité, quelle que soit la durée de la mobilité, etc. – on arrive à coût moyen par jeune et par semaine de 355€.

La Mission Locale de Saint-Etienne a mis à disposition un programme de mobilité appelé Twenty et qui concerne deux pays à savoir l'Angleterre et l'Australie. Ce programme bénéficie d'une aide financière spécifique par jeune. Ce programme ne s'adresse pas uniquement aux demandeurs d'emploi mais ils sont « traités » de la même manière que n'importe quel autre jeune.

- a) Pour le dispositif Twenty Londres : un jeune est financé entre 954€ et 1 284€. Cette différence de 330€ correspond à l'allocation d'une Aide Mobilité débloquée en fonction de la situation financière du jeune et/ou de l'apport financier qu'il peut faire. Si cette aide n'est pas débloquée les 330€ retournent en Trésorerie afin de financer une place supplémentaire. Ce coût comprend :
- le bilan avant départ avec entre autre un test pour évaluer le niveau d'anglais,
 - l'inscription auprès de l'opérateur sur place,
 - 30 heures de cours d'anglais,
 - une carte de transport pour un mois,
 - l'hébergement en auberge de jeunesse pour un mois,
 - les frais de retour,
 - le suivi au retour par un conseiller.

C'est un « pack 4 semaines » i.e. les frais sont couverts pour une durée de quatre semaines et ensuite c'est au jeune de s'autofinancer. En général, un jeune met entre une semaine et une semaine et



demie pour trouver un emploi sur place. Le jeune peut rester un mois à un an (ou plus) l'aide financière restera la même.

- b) Pour le dispositif Twenty Australie : un jeune est financé à hauteur de 470€ et comprend :
- 4 nuits en auberge de jeunesse avec 4 petits-déjeuners,
 - le conseil et l'assistance pendant toute la durée de la mobilité par leur partenaire local Job Services,
 - une carte SIM,
 - une carte de transport,
 - Internet en illimité,
 - l'ouverture d'un compte bancaire,
 - une demande d'assistance maladie

Aucune Aide Mobilité n'est prévue. Le billet d'avion est à la charge du bénéficiaire. Ce dispositif peut de façon exceptionnelle être prévu comme un « pack 4 semaines ». Le jeune est alors financé à hauteur de 1 000€. Ce programme est à destination de jeunes ayant un niveau d'autonomie élevé, ainsi qu'un bon niveau linguistique, etc. Ce programme s'adresse donc à des jeunes qualifiés voir très qualifiés. Idem pour ce programme i.e. les jeunes demandeurs d'emploi n'ont pas un statut particulier par rapport aux autres jeunes.

8.1.6.3 AFEC Europe

Créée en 1996, l'AFEC EUROPE participe à différents programmes d'initiative communautaire en menant un travail de réflexion sur les pratiques de formation des antennes locales AFEC, au regard des pratiques de nos partenaires européens.

L'AFEC Europe intervient sur :

- La Recherche & le Développement dans le domaine des Sciences de l'Education, de la Formation et des Ressources Humaines
- La professionnalisation des acteurs de l'accompagnement social et professionnel
- La Mobilité Européenne

Un positionnement transversal

Les missions se développent à partir d'un ancrage au niveau des antennes locales. Il s'agit d'appuyer avec certains responsables et formateurs en menant un travail de réflexion sur les pratiques des antennes AFEC au regard des pratiques de nos partenaires européens.

Domaines d'intervention et Références

- Participation à la Mobilité Européenne des savoir-faire, échanges et transferts de compétences par l'intégration d'un stage européen dans le parcours de jeunes et d'adultes (Programme Leonardo Da Vinci)
- Recherche et Développement dans le domaine des Sciences de l'Education, de la Formation et des Ressources Humaines (Pocodima, DERI, Didactt, Fonds Social Européen et Grundtvig,)
- Professionnalisation des acteurs de l'accompagnement social et professionnel (Inserweb, Fonds Social Européen)
- Ingénierie pédagogique : conception de démarches méthodologiques appliquées à des actions ou des dispositifs de formation, développement d'outils (Inserweb, Fonds Social Européen)
- Conception et mise en œuvre d'un travail sur les approches réflexives et l'analyse des pratiques de formation. (prolongement de Deri/Université de Tours)



Le budget alloué à la mobilité des demandeurs d'emploi sur notre projet 2010-2012 représente un montant de 100 870 euros pour accompagner environ 22 stagiaires. Parmi ces 22 demandeurs d'emploi, tous sont des demandeurs d'emploi ou des jeunes suivis par les Missions Locales. Le système financier d'accompagnement est relativement simple et fonctionne de la même manière depuis 10 ans.

Dans les régions d'action (Ile de France ou Aquitaine), chaque jeune postulant à une bourse de mobilité doit remplir au moins les trois conditions suivantes :

- être inscrit auprès de Pôle Emploi comme demandeur d'emploi,
- être de nationalité française ou d'un des pays de l'UE,
- être domicilié en Ile de France ou Aquitaine

Le demandeur d'emploi passe un entretien afin d'évaluer son niveau de motivation et déterminer si son projet entre dans le cadre d'un projet professionnel solide et cohérent même s'il n'est pas clairement formulé. Cet entretien est aussi l'occasion de voir son niveau linguistique.

La bourse allouée vient de l'Agence 2E2F et de la Région Aquitaine ou Ile de France. C'est un forfait et elle ne dépend donc d'aucun critère du type durée de la mobilité, pays de la mobilité, etc. Le demandeur d'emploi peut cumuler son allocation chômage ou son RSA avec cette bourse (indispensable pour ce public souvent en situation précaire, notamment si la personne souhaite garder son logement en France).

La bourse permet de financer de nombreux aspects de la mobilité :

- hébergement en famille d'accueil ou colocation
- transport aller-retour pour le pays d'accueil
- 2 semaines de formation linguistique et activités culturelles
- assurance responsabilité civile et rapatriement
- accompagnement par un partenaire dans le pays d'accueil
- passage d'un diplôme linguistique au retour (TOEIC, DELE)
- participation financière aux frais de transport local et de nourriture du bénéficiaire

L'AFEC Europe dispose de deux sources de financement :

- Agence 2E2F
- Régions (Aquitaine ou Ile de France...)

Voici le tableau financier du coût de la mobilité par bénéficiaire (pour 22 bénéficiaires sur le projet 2010-2012) : 13 semaines sur place et 1 semaine d'accompagnement AFEC.

	Subvention A2E2F	Subvention Région	TOTAL
Frais de mobilité	2795,00 €	600,00 €	3395,00 €
Préparation pédagogique, linguistique et culturelle	400,00 €	300,00 €	700,00 €
Certification	0,00 €	50,00 €	50,00 €
Frais de gestion	390,00 €	50,00 €	440,00 €
Total par jeune	3585,00 €	1000,00 €	4595,00 €

Tableau 3 : données financières AFEC



8.1.6.4 Le Conseil Régional d'Auvergne

La Région Auvergne est un acteur important de la mobilité depuis plus de 2006. A la suite des assises territoriales qui se sont tenues en 2004 – 2005 dans l'ensemble de la Région, une volonté des citoyens d'une plus grande ouverture européenne a vu le jour. La première initiative engagée par la Région fut la réalisation d'une vidéo Mobidéveloppement, montrant 15 DVD d'expérience de mobilité européenne en Auvergne et en Europe. Puis en 2007, la Région a candidaté au programme PROGRESS pour favoriser la mobilité des travailleurs et a lancé son Schéma régional pour le Développement de la Mobilité européenne. Aujourd'hui, plus de 70 structures (CFA, lycées agricoles et professionnels, missions locales et organismes de formation) adhèrent au schéma et organisent des projets de mobilité européenne pour leurs publics. En 2008, la Région a décidé de lancer un projet dédié aux demandeurs d'emploi, avec le soutien du programme Leonardo : AUDACE (Auvergne – Développer et Acquérir des Compétences avec l'Europe). Ce dispositif s'adresse à tous les demandeurs d'emploi de niveau de qualification inférieur à bac +2 qui souhaitent vivre une expérience professionnalisante en Europe de huit semaines. A ce jour, 80 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de ce dispositif. En 2012, 16 bourses sont encore à pourvoir. Et 60 autres sont prévues pour 2013.

En 2012, le budget alloué à la mobilité des demandeurs d'emploi représente un montant de 190 000 euros pour accompagner environ 50 jeunes (dont 116 835 € de cofinancement européen), tous demandeurs d'emploi. Le système financier d'accompagnement est relativement simple et a connu des évolutions depuis 2011. La bourse Leonardo est versée au bénéficiaire auquel on octroie le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et un cofinancement régional peut être versé aux demandeurs d'emploi qui ne bénéficient pas de l'Allocation pour le Retour à l'Emploi. Ce cofinancement est variable selon la destination et est voté en Commission permanente.

En Auvergne, chaque postulant à une bourse mobilité doit remplir au moins les cinq conditions suivantes :

- être inscrit auprès de Pôle Emploi comme demandeur d'emploi ou être suivi par une mission locale,
- être majeur,
- avoir un niveau de qualification inférieur à bac + 2,
- n'avoir jamais bénéficié de programme de mobilité,
- être domicilié en Auvergne.

Le demandeur d'emploi passe un entretien afin d'évaluer son niveau de motivation et déterminer si son projet entre dans le cadre d'un projet professionnel solide et cohérent même s'il n'est pas clairement formulé.

Une fois le projet de mobilité validé et quelle que soit la situation financière du jeune, il lui est possible de cumuler l'allocation chômage de Pôle Emploi avec la Bourse Leonardo. En revanche, si tel est le cas, le cofinancement régional n'interviendra pas. Environ un quart des bénéficiaires touche l'ARE. La bourse se déclenche à la fin du processus administratif (voir procédure ci-jointe), elle est versée en trois fois : 55 % avant le départ, 40 % en milieu de stage et 5 % au retour en France (sur présentation des justificatifs et après la participation au bilan).

La bourse Leonardo est un forfait et ne dépend donc que de la durée de la mobilité mais pas du pays. Le cofinancement régional est quant à lui modulé en fonction du pays d'accueil (voir tableau ci-dessous) :



SIMULATION AUDACE 4 : 48 participants, dont 8 en Espagne, 8 en Grèce, 5 en Hongrie, 5 en Italie, 5 en Lituanie, 5 en Pologne et 12 au Royaume-Uni

	Moyenne Agences / AFORMAC	dont cofinancement CRA	dont subvention Agence Europe Education Formation France (2E2F)	Nombre de participants estimés	Cofinancement CRA total	Part Agence 2E2F
Espagne	2 237 €	557 €	1 680 €	8	4 457 €	13 440 €
Grèce	2 021 €	341 €	1 680 €	8	2 730 €	13 440 €
Hongrie	1 678 €	0 €	1 680 €	5	0 €	8 400 €
Italie	2 142 €	462 €	1 680 €	5	2 312 €	8 400 €
Lituanie	1 872 €	192 €	1 680 €	5	958 €	8 400 €
Pologne	1 678 €	0 €	1 680 €	5	0 €	8 400 €
Royaume-Uni	2 301 €	621 €	1 680 €	12	7 454 €	20 160 €
Total				48	17 910 €	80 640 €

Tableau 4 : données financières Conseil Régional d'Auvergne

On soustrait du montant total de la bourse le coût de l'assurance responsabilité civile et rapatriement (18€ par bénéficiaire).

Le Conseil régional d'Auvergne assure l'animation et la coordination générale du projet. La Région a lancé une procédure ouverte adaptée pour un marché afin d'assurer la gestion des aspects pédagogiques, pratiques et logistiques. AFORMAC a remporté ce marché et met en œuvre ces aspects tout au long du projet. C'est l'AFORMAC qui gère les entretiens de sélection, la recherche de stage et d'hébergement, la préparation pédagogique, linguistique et culturelle (PPLC) en amont et sur place, grâce à son réseau de partenaires d'accueil. Dans le cadre de la PPLC sont pris en charge : trois jours de formation à Clermont-Ferrand ainsi que des cours de langue dans le pays et des visites culturelles.

La gestion du versement des bourses est réalisée en interne.

La Région dispose de ce seul dispositif pour les demandeurs d'emploi.

En 2010, les mobilités se sont réparties comme suit :

- AUDACE : 13 demandeurs d'emploi en Hongrie, Italie et Royaume-Uni.

Si l'on souhaite dresser un tableau financier par programme uniquement pour les demandeurs d'emploi envoyés en mobilité (excluant les jeunes étrangers accueillis et pris en charge par la Région), voici ce que l'on obtient :

	Audace
Bourse Leonardo pour huit semaines par bénéficiaire	1970 €
Cofinancement régional	380 €
Assurance responsabilité civile et rapatriement pour 13 bénéficiaires (SOUSTRAIT DE LA BOURSE)	17.09 €
Préparation, suivi et bilan du stage (coût par jeune)	920 €



PPLC dans le pays d'accueil (coût par jeune)	250 €
Total par jeune	3 520,00 €

Tableau 5 : données financières Conseil Régional d'Auvergne

D'autres frais difficiles à faire apparaître sont :

- le coût du personnel des partenaires d'envoi qui organisent la présélection et le suivi dans les missions locales. Ce coût a été estimé en 2010 à 10 200 €.
- Le coût du personnel de la Région qui travaille sur ce projet (une gestionnaire à ¼ temps, une assistante à ¼ temps et une chargée de mission à 1/3 temps) est estimé en 2010 à 14 000 €.

8.1.6.5 DRA/Pôle Emploi Alsace

Cet entretien a été conduit via des échanges de mails et de documents dont voici la teneur :

« Pôle emploi Alsace n'est porteur de projet que depuis un an seulement. Nous avons déposé le premier projet en 2010 mais nous n'avons reçu de bourses qu'à partir de juillet 2011.

Au total on a reçu 27 bourses (7 au titre de l'appel à projet 2010; 8 au titre de l'appel à projet 2011; 12 au titre de l'appel à projet 2012).

Au jour d'aujourd'hui, 15 candidats ont pu ou sont en cours de bénéficier de cette bourse de mobilité.

Nous avons des cofinancements: Région Alsace à hauteur de 1 250 euros par candidat; et Maison de l'Emploi de Strasbourg à hauteur de 625 euros par candidat.

Le coût moyen des mobilités s'élève à 5 485 euros ; le coût le plus faible est de 3 864 euros ; le coût le plus élevé est de 6 572 euros. En pièce jointe vous trouverez un petit tableau des coûts alloués aux candidats. Ceux indiqués "en cours" sont ceux qui vont partir en septembre et dont on n'a pas encore payé toutes les factures.

Les coûts varient en fonction des destinations, des coûts des prestataires sur place, et de la subvention en cash donnée aux candidats pour les frais de vie, qui est calculée en fonction de leur situation personnelle (on donne plus à un candidat qui n'a aucun revenu, un peu moins à celui qui est bénéficiaire du RSA ou qui a une petite allocation chômage, et très peu à un candidat qui a une allocation chômage conséquente).

Nous n'avons pas évalué les coûts des personnels travaillant sur le dossier. Moi je suis à 80% à la Direction Régionale de Pôle emploi Alsace et j'y consacre environ la moitié de mon temps (je suis en charge du montage du projet, des demandes de subventions chaque année, de la rédaction des rapports, de la gestion des aspects logistiques des candidats et de la gestion globale du budget alloué et des cofinancements). La sélection des candidats et le suivi de leur dossier Pôle emploi est fait par deux conseillers de Pôle emploi International à Strasbourg, qui y consacrent l'un, environ 20%, et l'autre environ 10% de son temps plein. »

30 juin 2011- 31 mai 2012

Participant	Destination	Total Mobilité Leonardo	Total PPLC Leonardo	Total frais Gestion Leonardo	Total MDE	Total Région	Total
1. Jean-Baptiste	Derry	2 163,71 €	400,00 €	380,00 €	625,00 €	1 127,95 €	4 696,66 €
2. Isabelle	Londres	2 766,29 €	400,00 €	390,00 €	1 249,51 €	2 215,95 €	7 021,75 €
3. Alexia	Londres	2 565,00 €	400,00 €	285,00 €	525,50 €	1 799,68 €	5 575,18 €
4. Quentin	Londres	2 565,00 €	400,00 €	285,00 €	695,00 €	1 762,68 €	5 707,68 €
5. Julien	Berlin	2 665,00 €	400,00 €	390,00 €	625,00 €	569,93 €	4 649,93 €
6. Laurent	Berlin	2 665,00 €	100,00 €	390,00 €	0,00 €	709,81 €	3 864,81 €
7. Viviane	Berlin	2 665,00 €	400,00 €	390,00 €	625,00 €	562,01 €	4 642,01 €
Total		18 055,00 €	2 500,00 €	2 510,00 €	4 345,01 €	8 748,01 €	36 158,02 €

Tableau 6 : données financières DRA/Pôle Emploi 2011-2012

Juin 2011- 30 novembre 2012

Participant	Destination	Total Mobilité Leonardo	Total PPLC Leonardo	Total frais Gestion Leonardo	Total MDE	Total Région	Total
1. Johann	Liverpool	3 115,21 €	400,00 €	0,00 €	625,00 €	975,06 €	5 115,27 €
2. Isabelle	Londres	2 864,79 €	400,00 €	390,00 €	625,00 €	1 955,09 €	6 234,88 €
3. Marc	Londres	2 900,00 €	400,00 €	285,00 €	475,80 €	2 511,55 €	6 572,35 €
4. Célia	Portsmouth	2 795,00 €	400,00 €	390,00 €	625,00 €	2 060,87 €	6 270,87 €
5. Souane	Cardiff	586,30 €	400,00 €	0,00 €	625,00 €	1 209,35 €	2 820,65 €
6. Ouafa	Berlin	214,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100,80 €	314,80 €
7. David	Berlin	283,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	283,00 €
8. Valérie	Portsmouth	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	568,55 €	568,55 €
Total		12 758,30 €	2 000,00 €	1 065,00 €	2 975,80 €	9 381,27 €	28 180,37 €

en cours
en cours
en cours
en cours

Tableau 7 : données financières DRA/Pôle Emploi 2011-2012

8.1.6.6 AIGLES

AIGLES est un organisme de formation créé en 1986 et spécialisé dans la conception, le montage financier et la gestion opérationnelle de programmes de formation à dimension européenne. AIGLES s'occupe de bourses LEONARDO essentiellement à destination de la Grande-Bretagne.

Les boursiers, demandeurs d'emploi, partent pour une durée de 13 semaines comprenant un stage de PPLC (préparation pédagogique linguistique et culturelle) d'une durée de 2 semaines.

Le coût d'un programme de mobilité **pour un demandeur d'emploi** se décompose comme suit :

- L'Agence 2E2F donne l'équivalent de 210€ par semaine pour toute la période de mobilité.
- A cela s'ajoute le cofinancement de la région Ile-de-France, quand le projet est destiné aux demandeurs d'emploi franciliens, à hauteur de 90€ par semaine ce qui doit permettre de couvrir les frais de logement, de demi-pension et de transport sur place.
- Pour la PPLC, l'Agence 2E2F donne 400€ par stagiaire. Cette somme, collectée par AIGLES, est reversée au partenaire anglais.



- d. Pour les frais de gestion, l'Agence 2E2F verse 330€ par stagiaire. Cependant, AIGLES a calculé que les frais de gestion s'élèvent en réalité à 600€ par stagiaire et va donc puiser dans ses fonds propres pour couvrir l'ensemble de ces coûts. Ce chiffre de 600€ est une moyenne et concerne tout le processus de mobilité i.e. que ce soit les frais de gestion ante mobilité, post mobilité et pendant la mobilité. En effet, les partenaires sont « formés » pendant plusieurs mois au programme. Par exemple, le 05 novembre 2013 a eu lieu une sélection de boursiers en Corse. AIGLES rencontrent ces partenaires locaux depuis le mois de juillet 2013 et les départs des boursiers sont prévus en janvier 2014. Par ailleurs, à partir du moment de la sélection, AIGLES suit de façon hebdomadaire les boursiers mais également ceux qui n'ont pas été sélectionnés car ils souhaitent être orientés vers un autre programme, etc. Au retour, les boursiers sont également suivis de façon aussi régulière pendant les trois premiers mois du retour puis de façon un plus ponctuelle de 3 à 6 mois après le retour avec une demande d'évaluation sur leur recherche d'emploi à 6 mois.

En 2013, l'Agence 2E2F a financé 3 projets soit environ 80 bourses. Les types de projets diffèrent selon le public et le type de partenaire engagé (CFA, ML, etc.)

Au final, le coût « subvention » pour un demandeur d'emploi est de 4 630€ et le coût réel de 4 900€.

Les publics suivis par AIGLES sont de 4 types et sont présentés par ordre d'importance (en nombres de boursiers) :

- a. De 25 à 30 ans en moyenne mais la population peut aller de 18 à 50 ans, ce sont des demandeurs d'emploi qui souhaitent principalement renforcer leur niveau de langue car c'est ce qui fait la différence entre eux et « leurs concurrents » lors des entretiens d'embauche.
- b. Jeunes demandeurs d'emploi plutôt de niveau 5 et 6 qui sont sortis du système scolaire. Ils sont envoyés par les missions locales. Ils ont peu de qualifications et quelques expériences professionnelles. Un programme de mobilité leur permet de prendre confiance en eux et de rebondir professionnellement.
- c. Demandeurs d'emploi à hautes qualifications puisque diplômés en MASTER mais dans un secteur difficile tel que les arts, la communication, le webdesign (où ils sont très nombreux en France), etc. Ils espèrent qu'en Angleterre le marché de l'emploi soit plus favorable pour eux ou ils sont à la recherche d'une expérience professionnelle qu'ils n'arrivent pas à acquérir en France. Par exemple, les webdesigners vont chercher à rester plus longtemps sur place car ils ont un profil très recherché en Angleterre (en effet la formation française est excellente et donc reconnue) alors qu'en France ils sont très nombreux sur ce marché.
- d. Jeunes diplômés (depuis moins d'un an) souhaitant bénéficier d'une mobilité Léonardo.

8.1.6.7 INFA

L'INFA dispose de plusieurs dispositifs de mobilité internationale. Nous allons nous intéresser au dispositif créé par l'INFA Bordeaux à savoir le programme START Europe. Ce dispositif a été mis en place en 2006 et le principal partenaire sont les missions locales de la région (principalement Bordeaux, Mérignac, Les Graves, Florac, etc. avec une évolution des missions locales participantes). D'une manière générale, l'INFA observe un nombre croissant des missions locales impliquées.

Les missions locales sont un partenaire essentiel puisqu'elles identifient et envoient les jeunes demandeurs d'emploi à l'INFA. L'INFA se charge ensuite de la sélection des jeunes demandeurs d'emploi qui bénéficieront de ce dispositif.



Ce dispositif a commencé avec un financement correspondant à 18 bourses et aujourd'hui le financement permet d'allouer 73 bourses.

Les missions locales disposent d'une fiche de prescription, avec plusieurs objectifs, leur permettant ainsi d'identifier les jeunes demandeurs d'emploi qui pourraient bénéficier du programme START Europe.

Ces critères sont :

- Avoir au moins 18 ans, et jusqu'à 25 ans puisqu'ils viennent de missions locales
- Avoir un niveau de langue scolaire
- Ne pas avoir de maladie physique ou psychologique nécessitant un traitement médical lourd ou suivi. Un certificat médical est demandé au futur bénéficiaire et un examen médical à la CPAM est obligatoire.

Aucun critère de nationalité ou de revenu n'est pris en compte.

A noter : au début, c'était les missions locales qui parlaient du dispositif. Aujourd'hui ce programme connaît un succès et des jeunes viennent directement à la mission locale pour avoir des informations sur ce dispositif.

L'objectif de l'INFA est tout de même de privilégier les profils ayant le moins d'opportunité à savoir les jeunes demandeurs d'emploi de niveau 5, de niveau 4 ayant un souci d'insertion depuis longtemps et de niveau 6.

Une fois ces critères identifiés, les missions locales communiquent les fiches à l'INFA qui organise alors une réunion collective puis des entretiens individuels avec eux.

Trois types d'entrées sont alors envisagés pour la sélection :

- a. L'aspect linguistique : par exemple besoin d'apprendre/se perfectionner dans l'anglais car le projet professionnel est dans le secteur du tourisme.
- b. Acquérir une expérience professionnelle si ils n'en ont pas encore, ou trop peu pour arriver à s'insérer professionnellement. C'est donc un moyen de valorisation pour le jeune demandeur d'emploi.
- c. Un besoin de partir pour « faire autre chose », échapper à leur environnement (de quartier ou familial) mais également pour se responsabiliser et devenir (plus) autonome.

Quand il y a plus de demandeurs que de bourses, le projet professionnel reste le fil conducteur dans le choix du bénéficiaire. Par exemple, pour un demandeur qui a un besoin linguistique mais pas de projet professionnel correspondant et un jeune ayant un faible niveau linguistique mais un projet professionnel solide et cohérent c'est ce dernier qui sera bénéficiaire du dispositif.

A noter : l'INFA constate une augmentation de profil de demandeur ayant des problèmes familiaux et psychologiques importants. Ces demandeurs, s'ils partent, demandent un suivi sur place plus important.

Une fois sélectionné pour partir, le bénéficiaire suit une préparation de 4 semaines avec 3 jours et demi par semaine soit 14 jours au total. Il y a un cours de langue, de culture (PPLC) dispensé par un vacataire. Une personne de l'INFA les suit et s'occupe de leur projet professionnel.

Une fois sur place, ils ont également un cours de langue pendant une semaine.

A noter : parfois, ce cours peut-être de deux semaines si lors de la préparation il y avait trop peu de bénéficiaires. Exemple : si seulement deux bénéficiaires pour partir en Espagne ou un en Allemagne il



revient trop cher de payer un vacataire pour si peu de boursiers, alors sur place ils ont une période de cours de langue plus longue soit deux semaines au lieu d'une.

Les bénéficiaires restent deux mois et demi dans le pays (Irlande, Espagne, Allemagne, Italie, Portugal, Malte, Grèce, Suède, etc.).

Dans chaque pays, l'INFA fait appel à un partenaire intermédiaire qui s'occupe de trouver le stage, la famille d'accueil (qui est le mode exclusif d'accueil) et le cours de langue.

Tous les 15 jours à 3 semaines, le boursier est convoqué chez le partenaire afin d'avoir un entretien Skype avec leur référent INFA.

A noter : si un jeune rentre plus tôt, un autre jeune peut bénéficier des semaines restantes « perdues » afin de rester plus longtemps sur place. Il peut arriver qu'un nouveau boursier parte et profite des semaines restantes mais dans ce cas pas de cours de langue et préparation au départ rapide car les budgets correspondants ont déjà été utilisés. Le « nouveau » boursier doit alors avoir un niveau linguistique bon voir très bon.

Au retour, les boursiers doivent venir une journée à l'INFA afin d'évaluer leur niveau linguistique, leur compétence sociale, d'avoir une attestation de stage, de mettre à jour leur CV ainsi que l'Europass.

A noter : une seule journée pour tout faire afin de ne pas avoir d'absent et d'assurer un suivi efficace. L'INFA a sensibilisé les missions locales au suivi régulier des boursiers pour que le « retour à la réalité » ne soit pas démotivant et source de déprime.

Côté subventions : en moyenne par jeune, les subventions se répartissent comme suit :

1. 1 884€ de l'Agence 2E2F
2. 950€ du Conseil Régional d'Aquitaine
3. 750€ des missions locales
4. 100€ du jeune

A noter : au début aucune participation n'était demandée au boursier, puis 50€ et maintenant 100€. Cela permet d'avoir un engagement/investissement plus important et de montrer au boursier que ce n'est pas un dispositif gratuit.

Par ailleurs, les boursiers bénéficiant du CIVIS peuvent recevoir 100 ou 150€ d'aide supplémentaire.

Côté coût du dispositif : en moyenne par jeune, le coût du dispositif se décompose comme suit :

1. entre 300 et 400€ pour la gestion du jeune sur place
2. 350€ de billet d'avion aller-retour
3. 300€ de frais de transport sur place
4. 17€ d'assurance
5. 2 075€ pour la famille d'accueil
6. 260€ de cours de langue sur place
7. 500€ pour le vacataire qui donne les cours de langue lors de la préparation au départ
8. 750€ pour la personne référente à l'INFA (environ l'équivalent de 30% du temps d'un salarié plein-temps)

En moyenne par jeune, le coût du dispositif START Europe revient entre 4 550 et 4 650€.



8.1.6.8 La Mission Locale du Douaisis

La mission locale du Douaisis développe des programmes de mobilité depuis 6 ans maintenant. Elle s'occupe de plusieurs programmes de mobilité mais gère deux programmes du début à la fin à savoir le SVE et les bourses LEONARDO. Elle fait partir environ 100 jeunes par an via ces deux dispositifs, et seulement un tiers de sa demande de bourses est satisfaite i.e. elle pourrait faire partir environ 300 jeunes par an avec ces deux programmes.

Nous nous intéresserons ici aux bourses LEONARDO.

Cette mission locale s'occupe des bourses LEONARDO pour les 27 missions locales du Nord-Pas-de-Calais.

A noter : sur ce territoire, seule l'association l'ADICE propose également aux jeunes demandeurs d'emploi de leur faire bénéficier de dispositifs de mobilité.

Elle fait une demande des bourses tous les deux ans, elle en est donc à sa troisième année d'envoi.

La première année, la mission locale du Douaisis a obtenu 12 bourses via l'Agence. Ces 12 bourses avaient reçu un cofinancement de la région.

Pour les deux années suivantes, la mission locale a obtenu 24 puis 34 bourses. Les 24 bourses n'ont pas reçu de cofinancement et les dix premières bourses sur les 34 en ont reçu un du conseil régional à savoir 400€ par jeune.

Pour sélectionner les futurs bénéficiaires la mission locale étudie la pertinence d'un départ en fonction du profil du jeune et de ses souhaits i.e. est-ce judicieux de partir ? Y'a-t-il un projet professionnel solide et cohérent ?

Les profils concernés par le dispositif sont aussi bien des jeunes de niveau 6 que des jeunes ayant un Bac+4. Ces derniers sont même de plus en plus nombreux à être inscrits au sein de la mission locale, à être demandeurs de dispositif de mobilité et à en bénéficier.

Avant de démarrer un programme, la mission locale du Douaisis établit ses partenariats au sein des différents pays d'envoi. C'est une étape importante de négociation avec les partenaires locaux afin de limiter les coûts tout en s'assurant de la qualité de l'accueil. Les partenariats se font avec des partenaires anglais, irlandais, italiens ou encore allemands. Il y a une grande disparité de coûts entre les pays d'envoi (la vie coûte plus chère en Angleterre qu'en Italie, par exemple le coût de l'hébergement est trois fois plus cher à Londres qu'à Milan) mais également entre les associations et les structures d'accueil sur place.

Avant donc d'envoyer un jeune demandeur d'emploi sur place la mission locale du Douaisis établit le coût financier pour un bénéficiaire.

Les coûts dépendent également du suivi ou encore de la reconduite des partenariats. En effet, il est « plus facile » d'obtenir des tarifs avantageux avec le partenaire local quand on peut lui garantir la reconduite du contrat pour l'année suivante.

La mission locale reçoit 320€ par jeune pour couvrir les frais de gestion des 34 bourses 2013.

Cette somme doit permettre de couvrir les frais de partenariats ainsi que les frais du poste de la personne dédiée à ce travail : Mme Husson. En réalité tout va au partenaire et Mme Husson doit chercher chaque année des financements pour son poste. Elle est en perpétuel recherche de montage de projets. Elle a calculé qu'à partir d'au moins 100 jeunes par an elle peut éviter d'avoir recours aux organismes intermédiaires pour avoir une personne dédiée à la recherche de partenaires locaux qui se déplacerait et établirait en direct les partenariats. Elle souhaiterait avoir l'opportunité et les moyens de mettre en place une plateforme régionale pour que tous les jeunes bénéficient du même accompagnement tout au long du processus de mobilité.

Au final, pour un jeune demandeur d'emploi la mission locale du Douaisis reçoit 2 420€ par jeune de l'Agence 2E2F pour 10 semaines de mobilité. A cela s'ajoute les 320€ de frais de gestion et 500€ pour la PPLC. La mission locale reçoit donc 3 240€ par jeune sans cofinancement.

Or, jusqu'à janvier dernier ce forfait permettait de couvrir l'intégralité des frais du jeune demandeur d'emploi à savoir : le logement, la nourriture, les transports sur place, l'envoi sur place (avion ou train), etc. Mais les structures partenaires ont fortement augmenté leur coût et désormais ce forfait sans cofinancement ne permet plus de couvrir l'ensemble des frais. Il ne reste plus assez d'argent pour prendre en charge les frais liés à la nourriture et les jeunes demandeurs d'emploi doivent trouver en moyenne entre 60 et 70€ par semaine pour financer leurs repas.

Le dispositif devient donc de plus en plus sélectif de ce fait puisqu'à raison de 10 semaines de mobilité c'est entre 600 et 700€ en tout que le jeune doit trouver pour se nourrir sur place.

Enfin, en revenant aux frais de gestion, Mme Husson a pu évaluer le nombre d'heures passées pour un jeune bénéficiant d'une bourse LEONARDO : entre les 2 mois de préparation au départ, le suivi sur place et le suivi au retour mais sans compter la partie administrative amont (le montage du projet, la demande de bourses, etc.), Mme Husson passe en moyenne 35 heures par jeune soit une semaine de travail pour un jeune profil type de mission locale. Donc sur les 34 bourses LEONARDO elle est déjà à 34 semaines de travail.

Ce qui a pour résultat que le coût d'un jeune demandeur d'emploi, de mission locale bénéficiant d'une bourse LEONARDO avec 10 semaines de mobilité, s'élève à 3 240€ plus une semaine de salaire à temps plein. Mais ceci était le coût à janvier dernier. Désormais avec l'augmentation du tarif des partenaires locaux ce montant s'élève à 3 890€ plus la semaine de salaire à plein temps. On arrive donc plutôt aux alentours de 4 400€ par demandeur d'emploi.

8.1.6.9 InterEchanges

Inter Echanges est une association spécialisée depuis 1960 dans les dispositifs de mobilité et est affiliée à Léo Lagrange.

90% du temps et des ressources sont dédiés aux bourses LEONARDO et le reste aux SVE.

Ces bourses LEONARDO se répartissent différemment selon le public et/ou le territoire.

En 2013, Inter Echanges a reçu des financements pour quatre projets. Toutes les bourses sont financées par l'Agence 2E2F et peuvent ensuite recevoir le cofinancement d'une région.

Commençons par décrire ces projets puis nous dresserons un tableau synthétique des coûts de projets.

- a. **MobiPro** : 94 bourses en 2012 et 99 bourses en 2013. Tous les demandeurs d'emploi doivent être domiciliés en Ile-de-France, en Rhône-Alpes ou dans le Limousin. Les demandeurs d'emploi doivent avoir un projet professionnel solide et cohérent avec le projet de mobilité. En général, les demandeurs d'emploi ont entre 22 et 40 ans. Ils ont déjà preuve d'autonomie et touchent des allocations chômage. Ce n'est en général pas non plus leur première expérience de mobilité. Les bénéficiaires partent pour une durée de 13 semaines comprenant 3 semaines de cours de langues et 10 semaines en entreprise. Selon les pays, l'hébergement se fait en famille d'accueil ou en appartement de colocation. Les destinations possibles sont l'Angleterre, l'Irlande, l'Espagne, l'Italie ou l'Allemagne. Il est à noter qu'en Angleterre il n'est pas possible d'organiser des séjours à Londres ou à Brighton pour des raisons économiques car ces destinations sont trop onéreuses. En effet, c'est un dispositif où les subventions ne permettent pas de couvrir l'ensemble des frais et le boursier doit en

moyenne déboursier 1 500€ pour son séjour sur place (repas, frais de transport sur place, etc.).

- b. TIME 93 (Trajectoire Insertion Mobilité Europe): 38 bourses en 2012 et 2013. Les demandeurs d'emploi doivent être domiciliés dans le département du 93 et être âgés de 18 à 30 ans. Ils ont un niveau Bac+2 maximum et sont suivis par les missions locales et d'autres partenaires d'Inter Echanges. Les boursiers partent pour une durée de 6 semaines avec 2 semaines de cours de langue et 4 semaines en entreprise. Les départs sont en majorité à

Bourses		MobiPro	TIME 93	MobiCité Paris	TIME 71
2012		94	38	19	12
	dont cofinancées par la région	51	24	16	0
2013		99	38	15	18
	dont cofinancées par la région	57	38	10	0
Evolution du nombre de bourses allouées de 2012 à 2013		5,32%	0,00%	-21,05%	50,00%

destination de l'Irlande et l'Angleterre avec ensuite quelques départs pour l'Espagne. Ce dispositif est destiné à un public plus fragile en termes d'insertion sociale et professionnelle et demande donc trois fois plus de temps que pour le projet MobiPro. La préparation en amont est beaucoup plus importante que ce soit en nombre de réunions collectives qu'en nombre d'entretiens individuels. C'est souvent une première expérience de mobilité pour eux et ont un vrai besoin de projet professionnel. Ce dispositif pose un réel souci de mise en œuvre lorsqu'il n'y a pas de cofinancement car cela implique que le jeune doit pouvoir apporter les fonds manquants. Ce dispositif reçoit un cofinancement de la région.

- c. MobiCité Paris : 15 bourses en 2013 et 19 bourses en 2012. Ce dispositif concerne les jeunes demandeurs d'emploi habitant Paris même et essentiellement les 18, 19 et 20^{ème} arrondissements. Ils sont suivis par les missions locales parisiennes et sont détenteurs d'un Bac+2 maximum. Ce dispositif suit le même déroulé que TIME 93 à savoir 6 semaines sur place dont 2 semaines de cours de langue et 4 semaines en entreprise. Ce dispositif reçoit un cofinancement de la région.
- d. TIME 71 : 18 bourses en 2013 et 12 bourses en 2012. Ce programme est semblable à TIME 93 mais concerne les jeunes demandeurs d'emploi domiciliés dans le département du 71 et est élargi à la ville de Vénissieux. Ce programme ne reçoit pas de cofinancement de la région.

Tableau 8 : nombre de bourses allouées par l'Agence 2E2F pour les années 2012 et 2013, selon les projets

Dispositifs : montants par demandeur d'emploi			MobiPro	TIME 93	MobiCité Paris	TIME 71	
2013	Agence 2E2F	Mobilité	2 730,00 €	1 392,00 €	1 392,00 €	1 392,00 €	
		PPLC	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €	
		Frais de gestion	333,94 €	337,06 €	368,57 €	377,50 €	
		Total	3 463,94 €	2 129,06 €	2 160,57 €	2 169,50 €	
	Cofinancement du conseil régional	Ile-de-France	1 570,00 €	808,00 €	808,00 €	- €	
		Limousin	750,00 €	- €	- €	- €	
		Rhône-Alpes	- €	- €	- €	- €	
	Restant à la charge du demandeur d'emploi (moyenne)			1 500,00 €	entre 600 et 1 000€		



	TOTAL : Ile-de-France et sans "restant à la charge..."		5 033,94 €	2 937,06 €	2 968,57 €	2 169,50 €
	TOTAL : Ile-de-France		6 533,94 €	3 737,06 €	3 768,57 €	2 969,50 €
	TOTAL : Limousin et sans "restant à la charge..."		4 213,94 €			
	TOTAL : Limousin		5 713,94 €			
2012	Agence 2E2F	Mobilité	2 730,00 €	1 392,00 €	1 392,00 €	1 392,00 €
		PPLC	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €
		Frais de gestion	334,94 €	364,34 €	390,00 €	390,00 €
		Total	3 464,94 €	2 156,34 €	2 182,00 €	2 182,00 €
	Cofinancement du conseil régional	Ile-de-France	1 620,00 €	808,00 €	808,00 €	- €
		Limousin	750,00 €	- €	- €	- €
		Rhône-Alpes	- €	- €	- €	- €
	Restant à la charge du demandeur d'emploi (moyenne)		1 500,00 €	entre 600 et 1 000€		
	TOTAL : Ile-de-France et sans "restant à la charge..."		5 084,94 €			
	TOTAL : Ile-de-France		6 584,94 €	3 764,34 €	3 790,00 €	2 982,00 €
TOTAL : Limousin et sans "restant à la charge..."		4 214,94 €				
TOTAL : Limousin		5 714,94 €				

Tableau 9 : répartition des subventions allouées pour les années 2012 et 2013, selon les projets

8.1.6.10 Extrait du premier rapport intermédiaire

Une première réflexion a été initiée afin d'identifier la décomposition du coût d'un demandeur d'emploi lambda.

Tout d'abord, il semble incontournable de rappeler les conditions d'éligibilité aux allocations chômage ainsi que la base des règles de calcul de ces allocations à savoir :

1. avoir un minimum de 4 mois d'activité (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois ou au cours des 36 derniers mois pour les plus de 50 ans ;
2. la durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation à l'assurance chômage, avec une durée maximum de 24 mois (730 jours) pour les moins de 50 ans et de 36 mois (1095 jours) pour les plus de 50 ans ;
3. la base de calcul est le salaire journalier de référence (SJR) qui doit être compris entre 27,66€ et 75% du SJR ;
4. l'indemnisation doit être le montant le plus élevé entre 40,4% du SJR + 11,34€ ou 57,4% du SJR.

De ces règles et conditions, trois grands cas de demandeurs d'emploi sont distingués, laissant supposer que le montant des allocations chômage sera significativement différent :

1. personne n'ayant jamais travaillé, ou moins de 4 mois (i.e. moins de 122 jours ou de 610 heures) au cours des 28 derniers mois ou au cours des 36 derniers mois pour les plus de 50 ans, au moment de son inscription comme demandeur d'emploi
2. personne ayant travaillé, au moins 4 mois (i.e. au moins 122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois, au moment de son inscription comme demandeur d'emploi (donnant droit aux allocations chômage) et âgé de moins de 50 ans
3. personne ayant travaillé, au moins 4 mois (i.e. au moins 122 jours ou 610 heures) au cours des 36 derniers mois, au moment de son inscription comme demandeur d'emploi (donnant droit aux allocations chômage) et âgé de plus de 50 ans

Dans un second temps, les études menées par l'Observatoire de l'Emploi du Pays de la Loire⁷⁵ ont permis d'identifier toute une série d'allocation chômage comme :

- Bénéficiaire du RSA
- Bénéficiaire du FAJ (Fond d'Aide aux Jeunes, ML)
- Allocation du Régime des Stagiaires Public (RSP)
- Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)
- Allocation Unique Dégressive (AUD)
- Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- Allocation Temporaires d'Attente (ATA)
- Allocation Equivalent Retraite (AER)
- Allocation Transitoire de Solidarité (ATS)
- Allocation de Fin de Droit (AFD)
- Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi en Formation (AREF)
- Allocation Complémentaire (ACO)
- Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE)
- Allocation de Pré-Retraite Progressive (PRP)
- Allocation Spécifique de Conversion (ASC)
- Allocation de Solidarité Spécifique Formation (ASS-F)
- Aide Fin de Formation (AFF)
- Allocation Spécifique de Reclassement (ASR)
- Rémunération Formation Pôle Emploi (RFPE)
- Allocation Transitoire Professionnelle (ATP)
- Allocation en Faveur des Demandeurs d'Emploi en Formation (AFDEF)
- Allocation du Régime des Stagiaires Public (RSP)

A cela vient s'ajouter deux autres critères d'indemnisation essentiels pour déterminer le coût d'un demandeur d'emploi :

- la durée du chômage déterminant la durée de l'indemnisation ;
- le montant du SJR fixant ainsi le montant journalier de l'indemnisation.

Une fois cette réflexion menée sur le demandeur d'emploi lambda, une réflexion sur le demandeur d'emploi bénéficiant d'une expérience de mobilité transnationale a pu être initiée :

1. en reprenant les deux listes ci-dessus du type des allocations chômages pouvant être versées ainsi que les deux critères d'indemnisation ;
2. en ajoutant des dépenses propres à une expérience de mobilité transnationale à savoir :
 - a. Prise en charge du transport vers le pays de mobilité (avion, train, indemnités kilométriques) : est-ce l'institution qui met en place une allocation spécifique ? est-ce que cela entre dans une allocation existante comme celle liée à la formation ? etc.
 - b. Prise en charge du coût d'habitation sur place : est-ce l'institution qui met en place une allocation spécifique ? est-ce que cela entre dans une allocation existante comme celle liée à la formation ? etc.

⁷⁵ <http://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/rubrique/l-indemnisation-des-demandeurs-d-emploi>



Prise en charge du coût de transport sur place (domicile vers travail/formation et réciproquement) : est-ce l'institution qui met en place une allocation spécifique ? Est-ce que cela entre dans une allocation existante comme celle liée à la formation ? Etc.

8.1.6.11 Chiffres obtenus pour les demandeurs d'emploi ne bénéficiant pas de mobilité transnationale (compte-rendu du 27 mai 2013)

La difficulté de récolte des données se situe au niveau du coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun i.e. sans expérience de mobilité.

En effet, aucun outil n'a été mis en place par pôle emploi pour recenser et analyser ce type d'information. Des institutions telles que l'INSEE n'ont aucune information à fournir.

De là, cinq niveaux de récolte d'information et d'analyse sont possibles, à savoir :

1. Niveau « superficiel » : se baser sur le niveau d'allocation moyen d'un demandeur d'emploi. L'UNEDIC a publié une étude, avec des chiffres à décembre 2011, faisant mention que l'allocation moyenne s'élevait à 1 055€ net par mois. Bien entendu, il est évident que cette donnée est très limitée dans la compréhension du coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun. En effet, ce coût ne se limite pas à l'allocation perçue par le demandeur d'emploi puisque, entre autres choses, cette allocation ne reflète pas le coût de fonctionnement de pôle emploi par exemple.
2. Niveau « intermédiaire 1 » : il s'agirait ici de prendre le budget global alloué à pôle emploi est de le diviser par le nombre d'agents de pôle emploi. Le chiffre ainsi obtenu est à diviser par le nombre moyen de demandeurs d'emploi géré par un agent. En prenant, par exemple les chiffres à décembre 2011, avec un budget consolidé à hauteur de 35 638 897 309€⁷⁶ et un nombre d'agents de 46 407 ETPT⁷⁷, alors le coût moyen de fonctionnement par agent est de près de 767 964€. Sachant qu'un agent s'occupe en moyenne de 160 demandeurs d'emploi⁷⁸, on arrive à un coût total de fonctionnement par demandeur d'emploi de près de 4 800€. Et si l'on souhaite avoir une fourchette de coût moyen on peut émettre l'hypothèse d'une gestion moyenne de 120 demandeurs d'emploi par agent soit un coût moyen de près de 6 400€. Or de ces chiffres « grossiers » il faudrait retirer la partie allouée à pôle emploi international afin de ne pas y inclure les prestations de mobilité. Il faudrait également retirer du nombre d'agents pôle emploi tous ceux qui sont affectés uniquement à pôle emploi international, etc.

Pour rappel, on parle de pôle emploi uniquement et non pas du SPE (service public de l'emploi) qui comprend les missions locales et les caisses d'allocation familiales ou encore les maisons de l'emploi.

3. Niveau « intermédiaire 2 » : il s'agit ici de prendre le budget alloué au placement dans un emploi des demandeurs d'emploi et de prendre les effectifs de pôle emploi correspondants. Mais même là les chiffres se contredisent d'un organisme à l'autre et sont très difficiles à obtenir. En effet, la Fondation IFRAP (Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques) s'est essayé à cet exercice et explique qu'elles en sont les limites et les difficultés à savoir la divergence des chiffres entre la DARES et pôle emploi d'un côté et

⁷⁶ Source CESE, page 91 : http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2011/2011_04_pole_emploi.pdf

⁷⁷ Source CESE, page 90 : http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2011/2011_04_pole_emploi.pdf

⁷⁸ Source IFRAP, page 14 : http://www.ifrap.org/IMG/pdf/Fondation_IFRAP_-_Dossier_Pole_emploi.pdf



l'INSEE de l'autre ainsi que le manque d'information fournie par pôle emploi⁷⁹. Essayons toutefois de réaliser cet exercice avec pour base de réflexion le budget fourni par le CESE en 2011⁸⁰. Si l'on ne prend que les parties intitulées : « Section III : Interventions » et « Section IV : Fonctionnement et investissement » soit 4 618 505 927€ de budget alloué. Par ailleurs, les effectifs de pôle emploi alloué à cette partie du budget sont de près de 22 540 agents⁸¹. On obtient ainsi un premier coût moyen de fonctionnement par agent de 204 903€. En rapportant ce chiffre au nombre moyen de demandeurs d'emploi gérés par un agent - toujours 160 demandeurs d'emploi par agent – on arrive alors à un chiffre de 1 280,64€. Et si l'on effectue la seconde hypothèse d'un nombre moyen de demandeurs d'emploi par agent de 120, on obtient ainsi un coût moyen de 1 707,52€. Chiffres déjà plus proche d'une réalité même s'ils sont à relativiser étant donné les différentes sources d'obtention des chiffres pour les calculs ainsi que les hypothèses faites pour déduire d'autres chiffres.

4. Niveau « intermédiaire 3 » : il conviendrait ici de s'intéresser au coût de placement durable d'un demandeur d'emploi par pôle emploi. En effet, l'une des principales missions de pôle emploi est bien de reclasser le plus rapidement et le plus efficacement possible un demandeur d'emploi dans un emploi durable. Ce qui revient sensiblement au même calcul qu'en 3. La différence réside dans le nombre de demandeurs d'emploi par agent. La DARES et pôle emploi, via l'enquête « Les sortants des listes des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en 2011 »⁸² estiment que 5% des demandeurs d'emploi sont sortis des listes pour motif de retour à l'emploi. Sachant qu'en 2011, le nombre estimé de demandeurs d'emploi était de 2 612 000⁸³ personnes, le nombre de personnes ayant retrouvées un emploi était donc de 130 600. Il vient alors que le nombre de demandeurs d'emploi géré par un agent ayant été reclassé dans un emploi est de près de 5,8. En reprenant le coût moyen de fonctionnement par agent de 204 903€, on arrive alors à un coût moyen de 35 328€ ! De plus, comme le montre cette même étude, pôle emploi n'est pas le seul canal de recrutement des sortants pour reprise d'emploi⁸⁴.
5. Niveau « intuitif » : naturellement il s'agirait de prendre le coût de fonctionnement des agents de pôle emploi dédiés uniquement à l'accompagnement et au placement des demandeurs d'emploi soit 4 618 505 927€ et de le diviser par le nombre estimé de demandeurs d'emploi sur la même année (toujours l'année 2011) soit 2 612 000 personnes. On obtient alors un coût moyen de fonctionnement par demandeur d'emploi de 1 768,19€. Il y a là aussi les mêmes limites qu'au point 2. à savoir qu'il faudrait retrancher de ces chiffres le montant du budget lié à pôle emploi international et les actions liées aux expériences de mobilité transnationale, mais également le nombre de demandeurs d'emploi qui ont bénéficiés d'une expérience de mobilité transnationale. Or, ces chiffres paraissent impossibles à obtenir auprès de pôle emploi ou de la DARES, aucune analyse ou récolte de données n'ont été réalisées à ce sujet.

⁷⁹ Source IFRAP : <http://www.ifrap.org/Combien-coute-le-reclassement-durable-d-un-chomeur-par-Pole-emploi,12221.html>

⁸⁰ Source CESE, page 91 : http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2011/2011_04_pole_emploi.pdf

⁸¹ Source IGF, page 136 : 48,57% des agents étaient affectés aux missions d'accompagnements en 2010 soit 22 540 agents en 2011 en étant sur l'hypothèse d'une répartition identique entre 2010 et 2011

http://www.igf.finances.gouv.fr/webdav/site/igf/shared/Nos_Rapports/documents/2011/2010-M-064-02%20a.pdf

⁸² Source Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, page 2 : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-004-2.pdf>

⁸³ Source INSEE : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATASF03362

⁸⁴ Source Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, page 7 : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-004-2.pdf>



En conclusion, il semblerait que le coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun soit compris entre 1 768,19€ (chiffre obtenu en 5.) et 4 800€ (fourchette basse obtenue en 2.).

La prochaine étape consiste à trouver un moyen d'évaluer le budget alloué à pôle emploi international ainsi que le nombre d'agent dédié à ce service. Il serait également intéressant de trouver le nombre de demandeurs d'emploi passant par ce dispositif. Nous pourrions alors obtenir des coûts plus précis en retranchant ces chiffres i.e. ceux de Pôle Emploi international, des chiffres génériques, incluant ceux de Pôle Emploi International. Ainsi, nous pourrions avoir le coût de fonctionnement de la branche dédiée à la mobilité transnationale.



8.2 Lexique

DE : Demandeur d'emploi

DE (bénéficiaire du dispositif) de droit commun : Demandeur d'emploi ne bénéficiant pas d'expérience de mobilité

Démarche de mobilité : Demande, tentative de la part du demandeur d'emploi.

EFTLV : Education, Formation Tout au Long de la Vie.

ETT : Echantillon test

ETM : Echantillon témoin

Projet groupés : Un projet groupé est un projet pluri établissement : il peut être porté par

- Un établissement scolaire pour plusieurs établissements
- Un organisme de coordination régional, académique, sectoriel ou national. Les élèves sont les élèves inscrits dans les établissements partenaires du projet.

Projets non groupés : Un projet non groupé est un projet porté par un seul établissement scolaire. Les bénéficiaires sont les élèves inscrits dans l'établissement.⁸⁵

Programme Leonardo Da Vinci : « Le programme Leonardo da Vinci est un des programmes sectoriels du programme Education et Formation tout au long de la vie. Il est conçu comme un outil chargé de donner une impulsion aux systèmes de **formation** et d'**enseignement professionnels** en Europe dans leur diversité. Ce programme offre une large palette d'activités.

Il permet la mobilité des personnes désireuses d'acquérir une expérience professionnelle en Europe. Il facilite les échanges de bonnes pratiques entre responsables de formation et constitue aussi un levier de choix pour mettre en place de nouveaux outils et méthodes de formation, afin d'étendre leur application au niveau européen. »⁸⁶

PVT : Permis Vacances Travail.

Projet de mobilité : Le projet de mobilité est à l'initiative et sous la responsabilité du « porteur de projet ». ⁸⁷

SVE : Service Volontaire Européen.

VIE : Volontariat International en Entreprise.

VIA : Volontariat International en Administration.

⁸⁵ Les guides de l'agence, projet groupés de mobilité : guide d'aide à la décision et au montage d'un projet groupé dans l'enseignement professionnel initial, produit dans le cadre du groupe de travail « projets groupés de mobilité Leonardo Da Vinci » piloté par l'Agence Europe Education France, 2011.

⁸⁶ Site Web 2^E2F : Leonardo Da Vinci : L'Europe de la formation professionnelle, Qu'est-ce que le programme Leonardo Da Vinci ?, <http://www.europe-education-formation.fr/page/leonardo-da-vinci>

⁸⁷ Site Web 2^E2F, Leonardo Mobilité, <http://www.europe-education-formation.fr/page/leonardo-mobilite>



8.3 Bibliographie

- Les trajectoires du passage à l'âge adulte en Europe, Vitor Sergio Ferreira Catia Nunes, Politiques sociales et familiales, Dispositifs publics et construction de la jeunesse en Europe, N°102 Déc 2010
- Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes, Henri Eckert, Virginie Mora, Travail et Emploi, Flexicurité et réforme du marché du travail, N° 113, Janvier-Avril 2008
- Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires, comment sécuriser les parcours professionnels, J-F. Giret, Y. Grelet, C. Laviolle, J. Timoteo, P. Werquin, Echanges du CEREQ, Relief 22, juillet 2007
- L'indice de concentration, une clé pour analyser l'insertion professionnelle et évaluer les formations, C. Béduwé, J. Vincens, Formation et emploi, N°114, Avril-Juin 2011
- Origine et impact de la flexicurité, B. Conter, CRISP, N°2095-2096, 2011
- Travailler sur l'humanitaire par entretien, retour sur une méthode, P.Dauvin, J. Siméant, Persée N°65 Mars 2001
- Les politiques régionales de formation professionnelle : du référentiel commun à la politique locale, C. Aghulon, Education et Société, N°16, 2005 P. 279 à 292.
- Les jeunes européens et leur rapport au travail, J-F Tchernia, in Les jeunes Européens et leurs valeurs O. Galland, B. Roudet, La découverte/ Recherches, 2005 p. 205 à 227
- Les dynamiques langagières de l'accompagnement, I. De Saint-Georges, Maison des sciences de l'homme, langages et société, 2011, N°137, p.47 à 74
- De l'insertion professionnelle à la compétitivité des territoires : un changement de paradigme accompagné par l'union européenne ? S. Rouault, L'Harmattan, Politique européenne, 2001, N° 2, p. 49 à 65
- Impact des différents aléas de carrières sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et pré-retraite. C. Colin, C. Mette, La Doc Française, Retraite et société, 2003 N° 40 p. 21 à 51
- Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi, regards croisés sur les relations formation-emploi, G. Felouzis, Formation emploi, N°101, Janvier-Mars 2008
- Facilité l'entrée sur le marché du travail, Ed de l'OCDE, Etudes économiques de l'OCDE, 2007, N°5
- L'enquête de terrain en sciences sociales, l'approche monographique et les méthodes qualitatives, S. Dufour, D. Fortin, J. Hamel, Les éditions Saint-Martin, 1991
- Un dispositif d'insertion des jeunes, contextes et acteurs dans les nouvelles stratégies d'action publique, le cas du programme « pro-jeunes » en Uruguay, C. Jacinto, Formation emploi, N° 107, Juillet-Septembre 2009
- Street Corner Society, William Foot Whyte, la structure sociale d'un quartier Litano Américain, La découverte, 2002
- INSEE enquête emploi n° 203 - 5 septembre 2013.
- Etude d'impact de la mobilité Leonardo da Vinci, Agence 2E2F / AFPA, 2008



- Une photographie du marché du travail en 2011, J. Vidalenc L. Wolff, division emploi Insee Première, N°1415- Sept 2012
- Insee enquête emploi, une fois l'effet neutralisé l'effet lié à la rénovation du questionnaire 2013.
- Insee enquête emploi, Chômage au sens u BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) 3^{ème} trimestre 2013 N° 280, Décembre 2013
- Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi)- 4^{ème} trimestre 2012, n°55 Mars 2013
- Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi)- 3^{ème} trimestre 2013, n°280 Décembre 2013
- Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010 J-J. Arrighi, Cereq, 2012
- Les dispositifs de retour à l'emploi des + de 50 ans, J-P. Domergue, M. Mercat-Bruns, La Doc. Française, Retraite et société N°42, 2004
- Indicateur conjoncturel de durée du chômage, S. Ducatez, D. Euzéat, Direction études statistiques et prévisions, Repères et analyses N°47, Juillet 2012
- Présentation du projet de mobilité Leonardo Da Vinci : <http://www.europe-education-formation.fr/leonardo-mobilite.php>
- Diplômes et insertion professionnelle Béatrice le Rhun, Pascale Pollet, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/fporsoc11e_ve23educ.pdf
- DARE, Les mouvements de main-d'œuvre au 4^e trimestre 2012 : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-029v2-2.pdf>
- INSEE, http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&id=3826 et http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF04152



Kaléido'Scop

Mobilité(s) - Diversité(s) - Créativité(s)

L'équipe

Nathalie Brenac : n.brenac@kaleido-scop.eu

Maud Saint Romain : m.saint-romain@kaleido-scop.eu

Marion Kissous : m.kissous@kaleido-scop.eu

SCOP SARL au capital variable

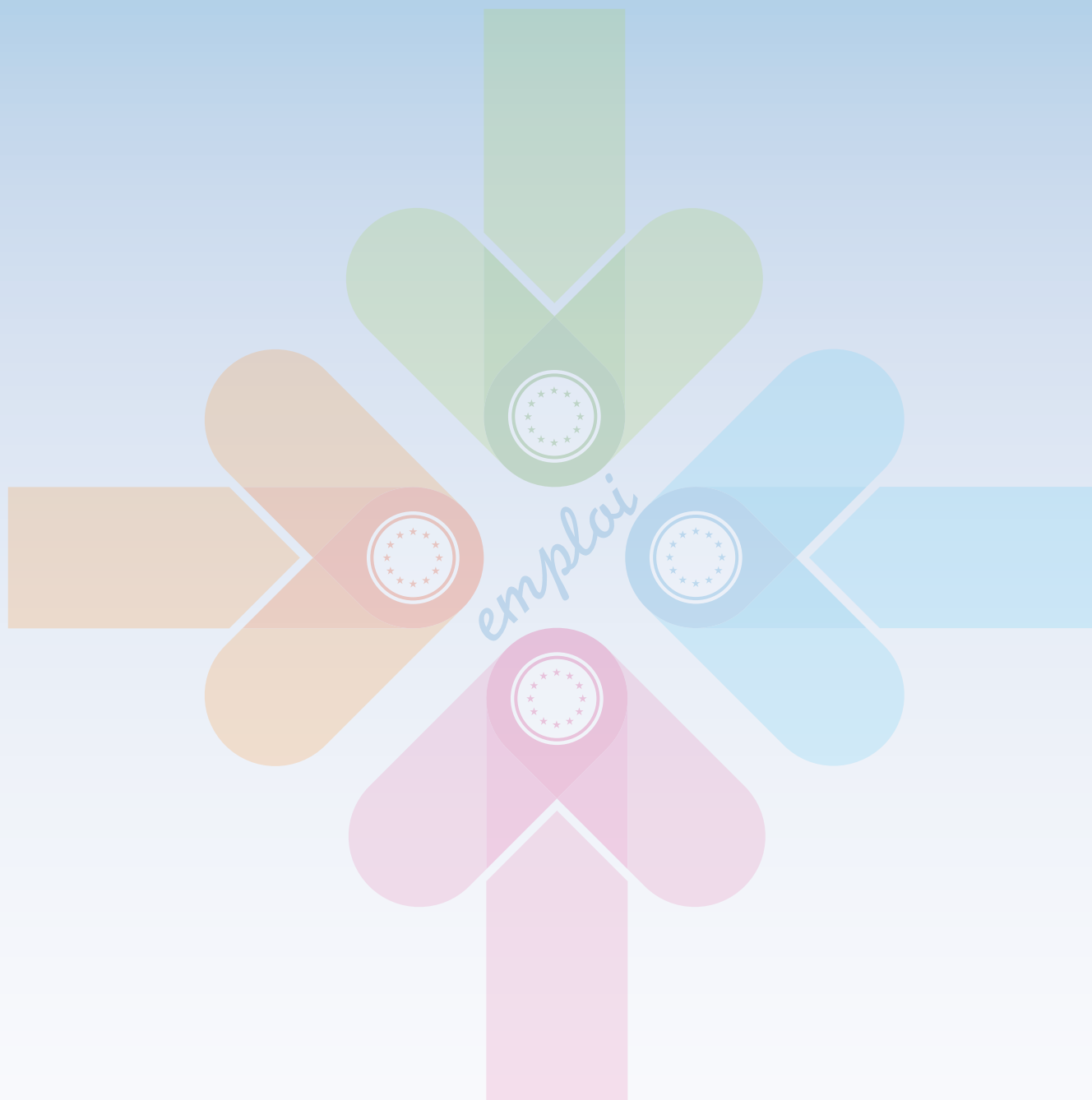
3 place Jean Jaurès, 42 000 Saint-Etienne

Tel : +33 (0)9 54 91 85 08

www.kaleido-scop.eu

Siret : 492 992 425 00024

TVA FR 51 49 299 24 25



ÉTUDE D'IMPACT

2014